

Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert

Autor*innen:

- **Antonius Allgaier**, Hauptabteilungsleiter Politik & Grundsatzfragen, IG BAU
- **Dr. Michael Bolte**, Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik, DGB-Bundesvorstand
- **Rudolf Buschmann**, Gewerkschaftliches Centrum für Revision und Europäisches Recht
- **Prof. Dr. Wolfgang Däubler**, Universität Bremen
- **Prof. Dr. Olaf Deinert**, Georg-August-Universität Göttingen
- **Verena zu Dohna**, Ressortleiterin Betriebsverfassung und Mitbestimmungspolitik, FB Betriebspolitik, IG Metall Vorstand
- **Isabel Eder**, Leiterin der Abteilung Mitbestimmung/Betriebsverfassung, IGBCE
- **Micha Heilmann**, Leiter der Rechtsabteilung a. D., NGG und Rechtsanwalt
- **Kerstin Jerchel**, Leiterin des Bereichs Mitbestimmung, ver.di Bundesverwaltung
- **Micha Klapp**, Leiterin der Abteilung Recht, DGB-Bundesvorstand
- **Dr. Thomas Klebe** (Leitung), Wissenschaftlicher Berater des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung und Rechtsanwalt
- **Dr. Johanna Wenckebach**, Wissenschaftliche Direktorin des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung



Gesetzentwurf für
ein modernes
Betriebsverfassungs-
gesetz





Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoö

Betriebsverfassungsgesetz

Basis kommentar mit Wahlordnung

22., neu bearbeitete Auflage

2021. 1.063 Seiten, kartoniert

€ 46,-

ISBN 978-3-7663-7164-5

bund-shop.de/7164

Betriebsverfassungsgesetz

Basis guter Betriebsratsarbeit

Der Basiskommentar ist das bewährte Handwerkszeug für jedes Betriebsratsmitglied. Prägnant und gut verständlich erläutert er das gesamte Betriebsverfassungsgesetz und bringt die Rechtsprechung auf den Punkt.

Kern der neuen, 22. Auflage ist das **Betriebsrätemodernisierungsgesetz**, das am 18.6.2021 in Kraft getreten ist und das Betriebsverfassungsgesetz in wesentlichen Punkten geändert hat. Die Autoren erläutern sämtliche Änderungen verständlich und praxisnah und geben nützliche Empfehlungen im Sinne von Betriebsrat und Beschäftigten. Der Basiskommentar bietet das oft entscheidende Plus an Information und gehört damit zur wichtigen Grundausrüstung – für jedes Mitglied eines Betriebsrats.

Die Kernthemen:

- > Änderung der Wahlvorschriften
- > Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz
- > Datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit
- > Sachverständige bei künstlicher Intelligenz
- > Mitbestimmung bei Fragen der künstlichen Intelligenz
- > Mitbestimmung bei mobiler Arbeit
- > Beteiligung bei beruflicher Weiterbildung

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7164 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

| Expl. | Best.-Nr. 978-3-7663- | Autor / Kurztitel | Preis / € |
|-------|--------------------------|--|-----------|
| | 7164-5 | Klebe / Ratayczak / Heilmann / Spoö Betriebsverfassungsgesetz | 46,- |

Absender: Frau Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:



Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für **Betriebsräte** nutzen.
Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.

Arbeit und Recht

Sonderausgabe April
ISSN 0003-7648
April 2022, 70. Jahrgang

Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund

Geschäftsführender Herausgeber

RA Dr. Thomas Klebe

Redaktion

Frank Siebens (Verantwortlicher Redakteur)
Dr. Till Bender (Redakteur)
Prof. Dr. Thorsten Keiser (Redakteur für Rechtsgeschichte)
Andrea Baczyk (Assistenz)
Leslie Schilling (Koordination im Verlag)

Anschrift der Redaktion

c/o DGB Rechtsschutz GmbH
Wilhelm-Leuschner-Str. 81, 60329 Frankfurt/Main
Tel. 0 69/353517158, Fax 0 69/35 35 17 171
E-Mail: arbeitundrecht@bund-verlag.de

Verleger

Bund-Verlag GmbH

Geschäftsführer

Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften

Bettina Frowein

Anschrift des Verlages

Bund-Verlag GmbH, Emil-von-Behring-Straße 14, 60439
Frankfurt/Main
(ladungsfähige Anschrift)
Tel.: 0 69/795010-0, Fax 0 69/795010-18

Leser- und Aboservice, Helpdesk AuR-Online

Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main
Tel. 0 69/795010-96, Fax 0 69/795010-12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Anzeigen

Peter Beuther (verantwortlich)
Heike Sandrock

Tel. 0 69/795010-602/Fax -12
anzeigen@bund-verlag.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 23, gültig ab 01.01.2022

Arbeit und Recht erscheint 11x im Jahr einschließlich
Online-Version (inkl. ePaper), Online-Archiv für 3 Online-Nut-
zer und 6x jährlich der Zeitschrift für Soziales Recht.
Jahresbezug einschließlich Mehrwertsteuer 228,60 €.
Einzelheft 19,20 € / Ausland 228,60 € zzgl. Versandkosten;
Vorzugspreis für Studenten und Referendare 128,40 €
Institutionspreis (inkl. IP-Adresse für Online-Nutzung)
318,00 € zzgl. Versandkosten
Abbestellungen mit einer Frist von 6 Wochen zum Jahresende.
Die zur Abwicklung des Abonnements erforderlichen Daten
werden nach den Bestimmungen der DSGVO und des BDSG
verwaltet.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht
unbedingt die Meinung der Herausgeber, des Verlegers
oder der Redaktion wieder.

Urheber- und Verlagsrechte

Alle in dieser Fachzeitschrift veröffentlichten Beiträge und
Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorheri-
gen Zustimmung des Verlages.

Umschlag und Layout

Ute Weber, Geretsried

Druckvorstufe und Druck

Druckvorstufe: Da-TeX Gerd Blumenstein, Leipzig
Druck: Druckerei Marquart GmbH,
Saulgauer Str. 3, 88326 Aulendorf

Bezug Einbanddecken und Buchbindeservice

Tel. 02776/92288-0 oder
bund-verlag@schaefermedien.de

Arbeit und Recht ist deutsches Mitglied der
International Association of Labour Law Journals
Publications Around the World
www.labourlawjournals.com

Den mitbestimmungspolitischen Stillstand beenden: Ein erster Schritt auf dem Weg zu Guter Arbeit

Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB

Betriebsratsmitglieder in Deutschland haben den Anspruch, zusammen mit ihren Gewerkschaften die Arbeitswelt mitzugestalten. Sie nehmen Einfluss, um Gute Arbeit und damit Sicherheit für ihre Kolleginnen und Kollegen zu schaffen. Das ist das Versprechen der Gewerkschaften an ihre Mitglieder.

Seit 50 Jahren ist nun das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 die Basis, um diesen Anspruch zu erfüllen. Das ist ein Grund, das Erfolgsmodell Mitbestimmung zu feiern. Gleichzeitig sind 50 Jahre politischer Stillstand genug. Es ist an der Zeit, die Aktualität des Betriebsverfassungsgesetzes zu überprüfen. Haben die Betriebsratsmitglieder in Deutschland mit dem Betriebsverfassungsgesetz von heute überhaupt die notwendigen rechtlichen Werkzeuge, um die Arbeitswelt von morgen mitgestalten zu können?

Denn die Arbeitswelt hat sich – nicht nur im übertragenen Sinn – weitergedreht. Digitalisierung, Internationalisierung, demografischer Wandel und nicht zuletzt die Notwendigkeiten der sozial-ökologischen Transformation sind einige der Herausforderungen unserer Zeit. Ihnen allen gemeinsam ist, dass es sie 1972 – oder gar 1952, als das erste Gesetz dieses Namens in Kraft trat – in dieser Form noch gar nicht gab und sie deshalb auch im Betriebsverfassungsgesetz nicht verankert sein konnten. Die letzte Reform von 2001 hat daran nichts Wesentliches geändert und auch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 ist leider nur ein kleiner Schritt in die richtige Richtung.

Dabei ist eine funktionierende Mitbestimmung wichtiger denn je. Die Erfahrung der eigenen Ohnmacht macht uns anfällig für vermeintlich einfache Lösungen und

Schuldzuweisungen. Das Gefühl, nichts am eigenen Schicksal ändern zu können und »denen da oben« ausgeliefert zu sein, gehört zu den Ursachen für den erstarkenden Rechtspopulismus. Eine funktionierende Interessenvertretung vermittelt die Erfahrung, selbst etwas verändern zu können und wirkt dem entgegen. Betriebsräte, die »ihre« Beschäftigten beteiligen und deren Interessen selbstbewusst vertreten, stärken die Demokratie; im Betrieb und in der Gesellschaft.

In Abwandlung des Brandt'schen Mottos sollten wir »noch mehr Demokratie wagen«, damit die Interessen der Beschäftigten schon bei der Gestaltung der Arbeitswelt von morgen Berücksichtigung finden. Das ist nicht immer einfach und führt oft genug unweigerlich zu Konflikten, da die Interessen der Beschäftigten und die des Unternehmens eben nicht deckungsgleich, sondern im Gegenteil oft genug diametral entgegengesetzt sind. Mitbestimmung hat somit auch etwas mit Durchsetzungskraft zu tun. Allerdings führt die demokratische Verhandlung auf sprichwörtlicher »Augenhöhe«, auch wenn sie ab und zu etwas mühsamer ist und länger dauert, zu tragfähigeren und gerechteren Ergebnissen. Es ist allemal einfacher, etwas von Anfang an gut zu konstruieren, als hinterher die vielen Defizite »flicken« zu müssen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen mit diesem Gesetzentwurf zur Diskussion auf. Die Herausforderungen der sozial-ökologischen Transformation sind vielfach benannt. Es wird Zeit, über Lösungen zu reden und damit ganz konkret über die Werkzeuge, die Betriebsräte für die Gestaltung Guter Arbeit brauchen.

Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert

Dr. Thomas Klebe, Frankfurt/Main

I. Vorbemerkungen

Die betriebliche Mitbestimmung ist zuletzt vor 50 Jahren substanzial modernisiert worden. Diese Novellierung betraf vor allem die Rechte des Betriebsrats. 30 Jahre später wurden in erster Linie seine Arbeitsgrundlagen überarbeitet.

Damals war die Welt eine andere. Die Rahmenbedingungen für Betriebsräte und damit auch ihre Aufgaben haben sich seitdem fundamental verändert: Die fortschreitende Digitalisierung und Nutzung des Internets, der Einsatz künstlicher Intelligenz in allen Bereichen der Wertschöpfung, der Ausbau der Plattformökonomie und die Transformation weiterer Bereiche der Wirtschaft, gerade auch vor dem Hintergrund der Erhaltung der Umwelt und der Ressourceneffizienz, stellen massive Herausforderungen für die Betriebe und damit die Interessenvertreter der Arbeitnehmer*innen dar. Hinzu kommen ein gesellschaftlicher Wertewandel, der u.a. im zunehmenden Wunsch einer ausgewogenen »Work-Life-Balance« von Beschäftigten Ausdruck findet, die immer noch unbefriedigende, fehlende Gleichstellung der Geschlechter und die noch zu schaffende Gleichberechtigung von Menschen mit Migrationsgeschichte. Beschäftigung und Qualifizierung, Arbeitszeit und Arbeitsweise, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, Fragen der Umwelt und der Produktionsweise sowie Gleichstellungsfragen stellen sich damit neu oder in geänderter Form.

Die betriebliche Mitbestimmung soll nach ihrer Zielsetzung, wie auch die Unternehmensmitbestimmung oder die Gestaltung der Arbeitswelt durch Gewerkschaften und Tarifverträge, sicherstellen, dass die Beschäftigten bei Entscheidungen des Arbeitgebers mitwirken können. Es soll nicht einfach über sie verfügt, sondern mit ihnen gestaltet werden. Dem liegt ein bestimmtes Menschenbild zugrunde: Überall dort, wo ihr Arbeitsleben geregelt wird, sollen Beschäftigte eine Stimme haben und Entscheidungen beeinflussen können. Das geschieht im Betrieb vor allem durch Betriebsräte, die die individuellen Interessen der Arbeitnehmer*innen solidarisch bündeln. Dieser Schutz für die Beschäftigten, die demokratische Teilhabe und damit Eingrenzung der Arbeitgeberbefugnisse, ihres Alleinentscheidungsrechts, ist unverzichtbar, da die Beschäftigten vom Arbeitgeber persönlich und wirtschaftlich abhängig sind und daher ein betriebliches Machtungleichgewicht besteht.

Diese Zielsetzung ist gegenwärtig trotz aller Bemühungen und Initiativen von Betriebsräten und Gewerkschaften nicht mehr gewährleistet. Bei vielen der genannten Herausforderungen haben Betriebsräte nur Informations- und Beratungsrechte, können aber dem Arbeitgeber nicht auf Augenhöhe begegnen und mitbestimmen. Zudem stammen auch die Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte teilweise aus einer 100 Jahre zurückliegenden Zeit. Deshalb ist eine umfassende Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung unverzichtbar.

Mit einer solchen Weiterentwicklung wird auch eine Voraussetzung geschaffen, für die soziale Gestaltung der betrieblichen Umbrüche und damit die Vermeidung gesellschaftlicher Zerreißen. Die Modernisierung der Betriebsverfassung ist schließlich wichtig für unsere demokratische Kultur. Viele Studien zeigen, dass Beschäftigte,

die Mitbestimmung und betriebliche Demokratie erleben, die bei den sie betreffenden Fragen ihres Arbeitslebens beteiligt werden, damit auch ein positives Verhältnis zur gesellschaftlichen Demokratie haben.

Die letzte Bundesregierung hat 2021 mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wenig an der beschriebenen Situation geändert und auch der aktuelle Koalitionsvertrag bleibt im Wesentlichen bei allgemeinen Feststellungen stehen. Allgemein wird formuliert, dass die Mitbestimmung weiterentwickelt und das Betriebsrätemodernisierungsgesetz evaluiert werden sollen. Immerhin hat sich die Ampel-Koalition dazu verpflichtet, den Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe zu ermöglichen – im Jahre 2022! – und die Behinderung von Betriebsratswahlen und -tätigkeit künftig zu einem Officialdelikt zu machen. Zusammengefasst: Solche minimalinvasiven Eingriffe mögen zwar den Arbeitgeberverbänden zusagen, denen zu den Zukunftsfragen in den Betrieben wenig bis gar nichts einfällt,¹ sind aber im Hinblick auf die betriebliche Welt von heute und morgen völlig unzureichend. Deshalb hat sich auf Initiative des DGB-Vorsitzenden *Reiner Hoffmann* im letzten Jahr eine Gruppe von Wissenschaftler*innen und Gewerkschafter*innen² gebildet, um einen zeitgemäßen Vorschlag zur Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsrechts zu erarbeiten. Dieser Vorschlag wird im Folgenden in wesentlichen Punkten dargestellt und ist in vollem Wortlaut beigefügt.

II. Grundbegriffe der Betriebsverfassung und Betriebsratswahlen

1. Betriebsbegriff

In § 1³ wird der Begriff des Betriebs weiterentwickelt. Ausgehend von der bisher herrschenden Definition, die auch bereits ca. 100 Jahre alt ist, wird der Betrieb stärker von den Aufgaben des Betriebsrats her gedacht. § 1 Abs. 3 sieht vor, dass die arbeitgeber- und belegschaftsbezogenen Aufgaben des Betriebsrats so zu berücksichtigen sind, dass dieser seine Beteiligungsrechte umfassend wahrnehmen kann. Der Arbeitgeber hat nach dem neuen § 1 Abs. 4 bei organisatorischen Änderungen, die Einfluss auf die Zusammensetzung des Betriebsrats haben können, mindestens sechs Monate vorher den Betriebsrat und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu informieren. Damit werden beide nicht mehr von plötzlichen Veränderungen überrascht und können die Kontinuität der Interessenvertretung besser sicherstellen. Auch § 3 wird deutlich ausgeweitet, da die Arbeitgeber insbesondere

¹ Vgl. exemplarisch den Beitrag des Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände *Rainer Dulger* in FAZ 13.1.2022, S. 20: Die Mitbestimmung fährt im Bummelzug.

² *Antonius Allgaier, Dr. Michael Bolte, Rudolf Buschmann, Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Prof. Dr. Olaf Deinert, Isabel Eder, Micha Heilmann, Kerstin Jerchel, Micha Klapp, Dr. Thomas Klebe (Leitung), Dr. Johanna Wenckebach, Verena zu Dohna.*

³ Vorschriften ohne Gesetzesangabe betreffen das Betriebsverfassungsgesetz bzw. den Entwurf.

durch die Digitalisierung ihre Organisationseinheiten und Kooperationsformen mit anderen Unternehmen zunehmend flexibler gestalten können. Durch Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag können passgenaue Lösungen für eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten gefunden werden. Hier geht es insbesondere um Antworten auf eine Matrixorganisation, die Einbeziehung von Personen in die wahlberechtigte Belegschaft und auch die erleichterte Schaffung von sachgerechten anderen Arbeitnehmervertretungsstrukturen. Wichtig ist weiter, dass nach § 3 Abs. 6 des Entwurfs Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen nicht einfach durch Organisationsänderungen des Arbeitgebers die Grundlage entzogen werden kann.⁴ Wie bei einer Kündigung der entsprechenden Vereinbarungen sollen die Beschäftigtengremien im Amt bleiben, bis ihre Wahlperiode zu Ende ist. Im Hinblick auf die fortschreitende Globalisierung werden neben den Europäischen Betriebsräten zusätzliche Lösungen für eine länderübergreifende Zusammenarbeit benötigt. Dies ist in einem neuen § 3a vorgesehen. Damit wird eine gesetzliche Grundlage auch für teilweise bereits bestehende Gremien, wie Weltbetriebsräte, geschaffen.

2. Arbeitnehmer*innen-Begriff

Der Begriff wird in § 5 Abs. 1 erweitert. Zunächst werden arbeitnehmerähnliche Personen entsprechend den in Heimarbeit Beschäftigten einbezogen und damit ein Redaktionsversehen des Gesetzgebers beseitigt. Zudem erfasst die Vorschrift auch Leiharbeiter*innen, die damit generell das aktive Wahlrecht über den jetzigen § 7 Satz 2 hinaus erhalten. Die Wählbarkeit wird allerdings mit § 8 Abs. 3 i.V.m. § 14 Abs. 2 AÜG weiterhin ausgeschlossen.

3. Gewerkschaftliches Zugangsrecht zum Betrieb

Das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften, das jetzt auch im Koalitionsvertrag vorgesehen ist, wird in § 2 geregelt. Es umfasst sowohl die Wahrnehmung der in der Betriebsverfassung genannten Aufgaben und Befugnisse wie auch die Mitgliederwerbung und Information der Beschäftigten. Im § 2 wird die bisherige Zugangseinschränkung wegen des Schutzes von Betriebsgeheimnissen gestrichen. Die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist bereits durch § 79 sichergestellt.

4. Wahlen zum Betriebsrat

Hier sind einige Erleichterungen vorgesehen, wie z.B., dass in Betrieben mit in der Regel bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen für die Wahlvorschläge keine Stützunterschriften erforderlich sind. Die Rechte des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats werden so erweitert, dass sie zweimal jährlich in Betrieben ohne Betriebsrat zu Betriebsversammlungen einladen können. Dieses Recht soll auch für eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gelten. Besteht kein Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat hat nach § 17 Abs. 1c der Arbeitgeber einmal im Kalenderjahr die Beschäftigten zu einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit einzuladen und dort über die Möglichkeit der Wahl eines Betriebsrats zu informieren. Die Regelung ist dem Öffentlichen Dienst nachgebildet, um die Zahl der Betriebe und Beschäftigten mit Betriebsrat zu erhöhen. Diesem Zweck soll auch ein weiter verbesserter Kündigungsschutz für die Initiator*innen von Wahlen und die zu einer Wahlversammlung Einladenden dienen

(vgl. unten bei 4.3). Zudem enthält § 17 Abs. 5 eine Lösung für die Frage, wie bei Streitigkeiten der Betrieb zu definieren ist. In der Vergangenheit sind Betriebsratswahlen teilweise dadurch behindert worden, dass Arbeitgeber die korrekte Definition des Betriebs durch den Wahlvorstand bestritten haben, um insbesondere die erstmalige Wahl zu erschweren oder zu verhindern.

Wichtig sind auch zwei weitere Gesetzesvorschläge: Haben Wahlen aufgrund eines unwirksamen Tarifvertrages nach § 3 stattgefunden, sollen sie nur anfechtbar, nicht nichtig sein (§ 19 Abs. 4). Zudem wird in § 20 Abs. 2 eine strikte Neutralitätspflicht des Arbeitgebers bei der Wahl des Betriebsrats festgelegt. Weiter enthält die Vorschrift einige Klarstellungen zu den Rechten des Wahlvorstandes, wie beispielsweise auf Schulungen, Beratung und gerichtliche Vertretung.

In § 119 wird entsprechend dem Plan der aktuellen Koalition vorgesehen, dass die Behinderung der Betriebsratsgremien sowie die entsprechende Einflussnahme auf Wahlen Officialdelikt wird, also von der Staatsanwaltschaft ohne Antrag verfolgt werden muss.

5. Tendenzschutz

Beim Geltungsbereich sollen nach dem Vorschlag Tendenzbetriebe nicht länger ausgenommen werden und soll das Gesetz auch auf Religionsgemeinschaften Anwendung finden, aber ohne Mitbestimmungsrechte bei verkündungsnahen Tätigkeiten

III. Grundlagen der Betriebsratsarbeit

1. Betriebsratsgremien

Bei der Besetzung des Betriebsausschusses (§ 27 Abs. 1), den Freistellungen (§ 38 Abs. 1) und der Bildung des Wirtschaftsausschusses (§ 107 Abs. 1) soll § 15 Abs. 2 entsprechende Anwendung finden: Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein. Weiterhin ist bei den Freistellungen in § 38 Abs. 1 vorgesehen, dass diese bereits ab 100 Arbeitnehmer*innen beginnen. Mit weniger Beschäftigten besteht ein Anspruch auf Teilfreistellung im erforderlichen Umfang. Damit soll dem in kleineren Betrieben alltäglichen Problem entgegengewirkt werden, dass die Tätigkeit von Betriebsratsmitgliedern vom Arbeitgeber nicht wirklich akzeptiert wird und dieser keinen entsprechenden Personalausgleich vornimmt.

2. Vergütung von Betriebsratsmitgliedern

Wichtig ist die Ergänzung in § 37 Abs. 4. Bei der Bemessung des Entgelts sind die bei Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen. Bisher ist die eigentlich als Schutz der Betriebsratsmitglieder gedachte Regelung der Vergleichsgruppe aus dem Jahr 1972 durch die Rechtsprechung des *Bundesarbeitsgerichts (BAG)*⁵

⁴ Hierzu z.B. *LAG Köln* 13.5.2015, 9 TaBV 29/15, juris = AuR 2016, 126 (Leitsatz); Däubler/Klebe/Wedde (DKW)-*Trümmer*, BetrVG, 18. Auflage (2022), § 3 Rn. 198 f., vgl. aber auch *Fitting*, Betriebsverfassungsgesetz, 31. Auflage (2022), § 3 Rn. 86 ff. m.w.N.

⁵ Vgl. z.B. *BAG* 15.1.1992, 7 AZR 194/91, DB 1993, 1379; *BAG* 4.11.2015, 7 AZR 972/13, NZA 2016, 1339; *BAG* 18.1.2017, 7 AZR 205/15, NZA 2017, 935.

eine Grenze nach oben und auch praktisch kaum anwendbar. Durch die Einbeziehung der in der Betriebsrats Tätigkeit ausgeübten Fähigkeiten soll das Betriebsratsmitglied wie jeder andere Beschäftigte im Betrieb bewertet und eingruppiert werden. Das Ehrenamtsprinzip wird so definiert, dass durch das Betriebsratsamt weder Vor- noch Nachteile erlangt werden dürfen. Es orientiert sich also an § 78 Abs. 2. Damit soll die unwürdige, auch strafrechtliche, Grauzone für Arbeitgeber und Betriebsratsmitglieder beseitigt werden.

3. Kosten der Betriebsratsarbeit

In § 40 wird klargestellt, dass, wie schon bisher anerkannt, der Arbeitgeber auch die Kosten erforderlicher transnationaler Kontakte tragen muss.⁶ Zudem wird für den Betriebsrat die Einschaltung von sachkundigen Beschäftigten als Auskunftsperson (§ 80 Abs. 2) und Sachverständigen (§ 80 Abs. 4) erleichtert. Bei Sachverständigen ist keine vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Voraussetzung, die Beauftragung muss nur erforderlich sein. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Kosten soll die Einigungsstelle entscheiden. Die Auswahl des Sachverständigen ist allein Sache des Betriebsrats, wie auch z.B. bei der Einschaltung eines Rechtsanwalts oder einer Rechtsanwältin. Hierbei handelt es sich um eine Vertrauensstellung, die sich der Beurteilung durch den Arbeitgeber entzieht.

4. Betriebsversammlungen

Für die Beschäftigten wird durch Senkung des Quorums von 25 auf 15 Prozent die Durchsetzung einer Betriebsversammlung erleichtert (§ 43 Abs. 3). Zudem wird durch eine Neuregelung in § 43 Abs. 1a die Ansprache und das Aufgreifen von Problemen von Beschäftigten für den Betriebsrat erleichtert, die auf der Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen mindestens für die Dauer eines Monats im Rahmen der betrieblichen Wertschöpfung eingesetzt werden. Deren Zahl und Bedeutung wächst kontinuierlich, sodass ihre Belange Gehör finden sollten. Generell ist in § 42 Abs. 3 vorgesehen, dass die Teilnahme an Betriebsversammlungen nach Beschluss des Betriebsrats zusätzlich zur Präsenz auch virtuell, also z.B. per Video-Zuschaltung, erfolgen kann. Allerdings dürfen Versammlungen nicht ausschließlich mittels Videokonferenz durchgeführt werden. Zwei Versammlungen im Kalenderjahr sind ausschließlich in Präsenz durchzuführen.

5. Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Beide sollen nach dem Entwurf ihre Zuständigkeit auch ausüben können, indem sie eine Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen, die mit einer weiteren Betriebsvereinbarung von Betriebsräten bzw. Gesamtbetriebsrat ausgefüllt werden kann. Dies ist sachgerecht und kommt auf die frühere Rechtsprechung des BAG⁷, die zwischenzeitlich geändert worden ist⁸, zurück. Wichtig ist auch die Regelung in § 54 Abs. 3. Bisher ist es nach der vielfach kritisierten Rechtsprechung des BAG nicht möglich, einen Konzernbetriebsrat zu errichten, wenn die Konzernspitze sich im Ausland befindet und im Inland auch keine Teilkonzernspitze besteht.⁹ Die jetzige Lösung sieht entsprechend § 2 Abs. 2 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte vor, dass ein Konzernbetriebsrat in diesem Fall letztlich bei dem Unternehmen im

Inland zu bilden ist, in dem die meisten Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind.

IV. Rechte des Betriebsrats

1. Grundsätze

Der Entwurf greift die Rechtsprechung des BAG¹⁰ zur Unwirksamkeit von Maßnahmen des Arbeitgebers, die gegen die Mitbestimmungsrechte verstoßen, auf und erweitert sie dahingehend, dass der Arbeitgeber jede Maßnahme zu unterlassen hat, die ein Recht des Betriebsrats, sei es auch mittelbar, beeinträchtigen kann (§ 74 Abs. 2). Bei Verstößen hat der Betriebsrat den in der Rechtsprechung¹¹ anerkannten Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Nach dem Entwurf sind auch, entgegen der verfehlten Rechtsprechung des BAG¹², die Folgen eines Verstoßes zu beseitigen. Werden durch Maßnahmen Rechte des Betriebsrats oder eines Beschäftigten verletzt, sind diese unwirksam. Kenntnisse, die durch solche Handlungen erlangt werden, unterliegen einem Verwertungsverbot. Zudem hat der Arbeitgeber bei Vertragsbeziehungen zu Dritten sicherzustellen, dass die Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden können.¹³ Verträge, die diesem entgegenstehen, sind unwirksam (§ 74 Abs. 3). Wichtig ist weiter, dass die Rechte des Betriebsrats auch dann bestehen, wenn, wie in Zeiten der Globalisierung häufig, eine ausländische Konzerngesellschaft Maßnahmen trifft, die sich im Inland auswirken, ohne dass der nationale Arbeitgeber selbst tätig wird. Auch hierin wird die Rechtsprechung des BAG¹⁴ korrigiert.

Bei den Mitbestimmungsrechten wird klargestellt, dass der Betriebsrat in allen Fällen ein Initiativrecht hat, es sei denn, dieses ist ausdrücklich ausgeschlossen (§ 74a Abs. 2). Mit diesem Initiativrecht kann der Betriebsrat auch Verfahrensfragen der Mitbestimmung anstreben oder eine Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber abschließen, die durch weitere Einzelvereinbarungen ausgefüllt werden kann.

Bei einer Konfliktlösung durch die Einigungsstelle sind u.a. zwei Ergänzungen wichtig: Die Einigungsstelle soll ihre Beschlüsse neben der angemessenen Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Beschäftigten auch im Hinblick auf überbetriebliche Auswirkungen nach billigem Ermessen treffen. Insbesondere wirtschaftliche Angelegenheiten, wie z.B. Betriebs(teil)stilllegungen, sind oft für ganze Regionen von Bedeutung. Zudem sollen die Beschlüsse der Einigungsstelle vorläufig vollstreckbar sein, also unmittelbar zur Anwendung kommen können. Zur Durchführung von Verpflichtungen des Arbeitgebers aus Betriebsvereinbarungen können Betriebsrat und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Arbeitsgericht anrufen (§ 77 Abs. 1).

⁶ Vgl. DKW-Wedde, § 40 Rn. 24 m.w.N.

⁷ BAG 3.5.1984, AP Nr. 5 zu § 95 BetrVG 1972 m.w.N.

⁸ BAG 14.11.2006, 1 ABR 4/06, NZA 2007, 399 (402 f.); BAG 17.3.2015, 1 ABR 48/13, NZA 2015, 885 ff.

⁹ BAG 16.5.2007, 7 ABR 63/06, juris; 23.5.2018, 7 ABR 60/16, juris.

¹⁰ Vgl. BAG 5.5.2015, 1 AZR 435/13, NZA 2015, 1207 (1208 f.).

¹¹ Vgl. BAG 9.12.2003, 1 ABR 44/02, NZA 2004, 746 (749).

¹² BAG 23.3.2021, 1 ABR 31/19, NZA 2021, 959 (967).

¹³ BAG 27.1.2004, 1 ABR 7/03, NZA 2004, 556 (558); DKW-Klebe, § 87 Rn. 21 m.w.N.

¹⁴ BAG 12.6.2019, 1 ABR 57/17, juris.

2. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Der bisherige § 87 wird in großen Teilen übernommen und um einige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergänzt. Diese betreffen z.B. Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes und zur Herstellung von Entgeltgleichheit, den Umwelt- und Klimaschutz sowie auch die Planung, die Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation.

3. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

Im Hinblick auf Digitalisierung und Transformation ist besonders wichtig, dass die bisherigen Rechte des Betriebsrats auf Information und Beratung bei der Personalplanung weiterentwickelt werden. In einem Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen soll die Personalplanung und -bemessung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Dies soll unabhängig von der Unternehmensgröße auch für die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung, für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und der Gleichberechtigung ausländischer Beschäftigter im Betrieb gelten (§ 92 Abs. 3). Mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung soll ein wesentlicher Eckpunkt auch der Beschäftigungssicherung und zur Vermeidung von zu starker Arbeitsverdichtung geschaffen werden.

Bei personellen Einzelmaßnahmen, wie Einstellungen oder Versetzungen, sieht der Entwurf ein erleichtertes Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats vor. Bei einer Verweigerung der Zustimmung kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, die dann die Einigung zwischen den Betriebsparteien ersetzt (§ 99). Klargestellt wird im Übrigen, dass der Betriebsrat bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten ein Mitbestimmungsrecht hat (§ 79a Abs. 3). Bei Kündigungen soll der Betriebsrat mit der Folge eines Weiterbeschäftigungsanspruchs der Beschäftigten bereits dann widersprechen können, wenn aus seiner Sicht die ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, es an einem wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung fehlt oder die Kündigung aus anderen Gründen rechtswidrig ist (§ 102 Abs. 3). Aufhebungsverträge sollen z.B. unwirksam sein, wenn der Betriebsrat vor ihrem Abschluss nicht unterrichtet wurde (§ 102 Abs. 8). Damit soll einer Überrumpelung der Beschäftigten vorgebeugt werden. Der Kündigungsschutz der Beschäftigten, die z.B. zu einer Wahlversammlung einladen oder Initiative zur Wahl eines Betriebsrats ergreifen, wird nach dem Entwurf verbessert. Jede fristgemäße Kündigung ist unzulässig. Eine außerordentliche Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Arbeitsgericht.

Weiter beabsichtigt der Entwurf eine Änderung des § 78a, wenn der Schutz von Mandatsträger*innen auch auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und arbeitnehmerähnliche Personen ausgedehnt wird und auch Beschäftigte im dualen Studium erfasst werden.

4. Rechte des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten und bei der Beschäftigungssicherung

Die hier vorgeschlagenen Regelungen sind im Hinblick auf die anstehenden Transformationsprozesse von höchster Bedeutung.

Nach Befragungen z.B. der IG Metall hatte ca. die Hälfte der Unternehmen keine Strategie in wirtschaftlichen und Weiterbildungsfragen. Betriebsräte und Gewerkschaften haben also eine wichtige »Treiber-Rolle«, für die sie entsprechende Rechte brauchen. Der Entwurf sieht deshalb in § 92a vor, dass die bisherigen Vorschlagsrechte des Betriebsrats zur Sicherung von Beschäftigung zu einem Mitbestimmungsrecht ausgebaut werden (Abs. 3). Diese Regelung soll für Gesellschaften, die regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer*innen beschäftigen, gelten. Inhabergeführte Unternehmen werden von der Regelung ausgenommen.

Bei Betriebsänderungen soll nicht nur der Sozialplan zur Milderung oder dem Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile, die für die Arbeitnehmer*innen entstehen, über die Einigungsstelle erzwingbar sein, sondern auch der Interessenausgleich, der das »ob« der Betriebsänderung regelt (§ 112 Abs. 5). Wie bereits oben erwähnt, hat die Einigungsstelle bei ihrer Ermessensausübung auch die überbetrieblichen Auswirkungen zu berücksichtigen. Schließlich, auch dies ist im Hinblick auf die Beschäftigungssicherung im Betrieb von großer Bedeutung, soll der Betriebsrat ein uneingeschränktes Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Qualifizierung im Betrieb erhalten (§ 97 Abs. 2), also weitergehend als zurzeit nur bei der Anpassungsqualifizierung.

V. Individualrechte der Beschäftigten

In § 81 Abs. 5 ist vorgesehen, dass die Beschäftigten mindestens eine Stunde pro Woche von der Arbeit freizustellen sind, um ihre Beteiligungsrechte in den sie betreffenden Angelegenheiten im Betrieb wahrnehmen zu können (»Demokratiezeit«).

Bereits oben ist erwähnt, dass das Quorum, das für die Beschäftigten erforderlich ist, um eine Betriebsversammlung durchzusetzen, von 25 auf 15 Prozent gesenkt werden soll. Darüber hinaus wird in § 82a klargestellt, dass alle Beschäftigten berechtigt sind, ihre Meinung im Betrieb zu äußern und dieses Recht auch außerbetriebliche Stellungnahmen zu betrieblichen Fragen umfasst. Darüber hinaus wird das Beschwerderecht von Beschäftigten verstärkt. Schließlich wird entsprechend der Rechtsprechung des BAG¹⁵ in § 80 Abs. 3 klargestellt, dass der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben Befragungen der Beschäftigten durchführen kann. Dies soll nach dem Entwurf auch für die im Betrieb vertretene Gewerkschaft gelten. Damit werden ebenfalls die individuellen Beschäftigtenrechte gestärkt und wird die Basis für die Beteiligung der Belegschaft, die in der modernen Betriebsratsarbeit unverzichtbar ist, gelegt.

VI. Schlussbemerkung

Die oben geschilderten Veränderungen in Betrieben und Gesellschaft verlangen eine Rundumerneuerung der Betriebsverfassung. Mit dem vorliegenden Entwurf wollen wir einen Beitrag zur erforderlichen Debatte leisten und hoffen, dass viele unserer, wie wir meinen, wohl-durchdachten Vorschläge berücksichtigt werden, auch die, die in dieser Einleitung nicht erwähnt werden.

Zusammengefasst: Wir wünschen uns eine eingehende Lektüre des folgenden Gesetzentwurfs und eine intensive Diskussion.

¹⁵ BAG 8.2.1977, AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972 für die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|---|
| <p>§ 1 Errichtung von Betriebsräten</p> <p>(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.</p> <p>(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer*innen von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder 2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert. <p>(3) Der Betrieb ist eine unterscheidbare Einheit, die zur Erledigung einer oder mehrerer Aufgaben bestimmt ist und die über eine Gesamtheit von Arbeitnehmer*innen sowie in der Regel über technische Mittel sowie über eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben verfügt. Bei der Bestimmung des Betriebs sind die Ausübung der arbeitgeber- und belegschaftsbezogenen Aufgaben des Betriebsrats zu berücksichtigen mit dem Ziel, dass eine umfassende Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte ermöglicht wird.</p> <p>(4) Plant der Arbeitgeber Änderungen in der betrieblichen Organisation die Einfluss auf die Zusammensetzung des Betriebsrats haben könnten, so sind diese dem Betriebsrat und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft mindestens 6 Monate vor der geplanten Änderung mitzuteilen.</p> | <p>§ 1 Errichtung von Betriebsräten</p> <p>(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.</p> <p>(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder 2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebs wesentlich ändert. |
| <p>§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber</p> <p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer*innen und des Betriebs zusammen.</p> <p>(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs oder zwingende Sicherheitsvorschriften entgegenstehen. Dies umfasst auch den Zugang zu den im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien. Die erforderlichen Mitwirkungshandlungen haben der Arbeitgeber und seine Beauftragten vorzunehmen.</p> <p>(3) Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist jederzeit zu Zwecken der Mitgliedergewinnung und zur Information der Arbeitnehmer*innen Zugang zum Betrieb zu gewähren. Der Zugang kann nur verweigert werden, wenn dem unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs oder zwingende Sicherheitsvorschriften entgegenstehen.</p> | <p>§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber</p> <p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.</p> <p>(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.</p> <p>(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Dies umfasst auch den regelmäßigen Zugang zu den im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien. Die erforderlichen Mitwirkungshandlungen haben der Arbeitgeber und seine Beauftragten vorzunehmen.

Mitglieder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft haben das Recht, die im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien für Mitgliedergewinnung und Information zu nutzen. Dies kann auch während ihrer Arbeitszeit geschehen, soweit dadurch keine erhebliche Störung der Arbeitsabläufe eintritt.

- (4) Die sonstigen Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3 Abweichende Regelungen

- (1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:
 - 1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer*innen dient;
 - 2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft oder dies einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer*innen dient, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte, Spartengesamtbetriebsräte, Spartenkonzernbetriebsräte);
 - 3. für Unternehmen und Konzerne mit Matrixorganisation die Bildung von Betriebsräten sowie Gesamt- und Konzernbetriebsräten bei Funktions- bzw. Geschäftsbereichen. Das gilt auch für deren Untereinheiten (Matrixeinheiten), unabhängig von einer unternehmens- oder konzernübergreifenden Organisation, wenn deren Leitung Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft;
 - 4. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer sachgerechten Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen dient, insbesondere auch die Bildung von rechtsträgerübergreifenden Gesamtbetriebsräten;
 - 5. zusätzliche Arbeitnehmervertretungen für kooperierende Unternehmen oder Teile eines Unternehmens, insbesondere einen Koordinierungsrat für das Zusammenwirken an einem Standort, wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer*innen dient;
 - 6. Einbeziehung von Personen in die wahlberechtigte Belegschaft, die auf der Grundlage eines Werkvertrags oder vergleichbarer anderer Verträge mindestens drei Monate lang im Betrieb tätig werden;
 - 7. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 3 Abweichende Regelungen

- (1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:
 - 1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben
 - a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder
 - b) die Zusammenfassung von Betrieben, wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;
 - 2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;
 - 3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;
 - 4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;
 - 5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.
- (2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.
- (3) Besteht im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>8. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer*innen, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer*innen erleichtern. Statt einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung nach Satz 1 Nr. 7 und 8 kann vereinbart werden, dass die nach dem Gesetz oder einer Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1-6 BetrVG errichteten Arbeitnehmervertretungen die Ausübung ihrer Beteiligungsrechte koordinieren, soweit die Angelegenheiten der Arbeitnehmer*innen an einem Standort betroffen sind und dies der sachgerechten Wahrnehmung der Beteiligungsrechte dient.</p> <p>(1a) Bei Tarifverträgen nach Abs. 1 Nr. 1, 2, 4, 5 und 8 wird vermutet, dass die vereinbarte Regelung der sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer*innen dient, bei Tarifverträgen nach Nr. 7 und 8, dass die Regelung der Zusammenarbeit dient oder diese erleichtert.</p> <p>(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 3, 5 bis 8 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Die Betriebsvereinbarung tritt in Kraft, wenn sie nach ihrem Abschluss den tarifzuständigen Gewerkschaften zugegangen ist und diese ihr nicht innerhalb von vier Wochen widersprochen haben. Der Widerspruch muss gegenüber einem an der Betriebsvereinbarung beteiligten Betriebspartner erklärt werden.</p> <p>(3) Besteht im Fall des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer*innen mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden. Sie wirkt für eine Wahlperiode.</p> <p>(4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 6 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 6 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.</p> <p>(5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 6 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung. Für Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen gelten die Vorschriften zum Gesamt- oder Konzernbetriebsrat entsprechend.</p> <p>(6) Nach wirksam gewordener Kündigung des Tarifvertrags oder der Betriebsvereinbarung bleiben die nach Abs. 1 Nr. 1 bis 4 und 6 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten im Amt, bis ihre Wahlperiode beendet ist. Dies gilt auch für den Fall, dass sich die im Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung zugrunde gelegte Organisationsstruktur ändert, sofern diese nicht etwas anderes bestimmen.</p> | <p>(4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.</p> <p>(5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 3a Länderübergreifende Zusammenarbeit

- (1) Durch Tarifvertrag können Regelungen zur länderübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmer*innenvertretungen bestimmt werden.
Dies umfasst insbesondere die Regelung von Informations- und Konsultationsrechten, die Vereinbarung von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten sowie Vorschriften zum Schutz der Mitglieder der Vertretung.
- (2) Arbeitnehmervertreter*innen aus den Ländern, die von den Regelungen zur länderübergreifenden Zusammenarbeit erfasst werden sollen, sind bei der Erarbeitung und den Verhandlungen über die Vereinbarung zu beteiligen.
- (3) Die Kosten für die Verhandlungen, deren Vorbereitung und die Arbeit der Vertretung trägt der Arbeitgeber.
- (4) Unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 kann eine Regelung durch Betriebsvereinbarung erfolgen. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, ist dieser für den Abschluss der Betriebsvereinbarung zuständig, besteht ein Konzernbetriebsrat, liegt die Zuständigkeit bei ihm.
- (5) Die Vorschriften über den Europäischen und den SE-Betriebsrat bleiben unberührt.

§ 4 Betriebsteile, Kleinstbetriebe

- (1) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und
 1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
 2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.
 Die Arbeitnehmer*innen eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 bis 4 entsprechend.
- (2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 5 Arbeitnehmer*innen

- (1) Arbeitnehmer*innen im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter*innen und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden, sowie arbeitnehmerähnliche Personen und Leiharbeiter*innen. Als Arbeitnehmer*innen gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer*innen gelten ferner Beamt*innen, Soldat*innen sowie Arbeitnehmer*innen des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.
- (2) Als Arbeitnehmer*innen im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht
 1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

§ 4 Betriebsteile, Kleinstbetriebe

- (1) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und
 1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
 2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.
 Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 bis 4 entsprechend.
- (2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.

§ 5 Arbeitnehmer

- (1) 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. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht
 1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;</p> <p>3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;</p> <p>4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;</p> <p>5. Ehegatt*innen, Lebenspartner*innen, Verwandte und Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.</p> <p>(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb</p> <ol style="list-style-type: none"> zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer*innen berechtigt ist oder Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein. Diese Berechtigungen und Befugnisse müssen tatsächlich vollumfänglich wahrgenommen werden. <p>Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamt*innen, Soldat*innen und Arbeitnehmer*innen des öffentlichen Dienstes gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.</p> | <p>2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;</p> <p>3. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist;</p> <p>4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;</p> <p>5. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.</p> <p>(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb</p> <ol style="list-style-type: none"> zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein. <p>Für die in Absatz 1 Satz 3 genannten Beamten und Soldaten gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.</p> <p>(4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> aus Anlass der letzten Wahl des Betriebsrats, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder einer Leitungsebene angehört, auf der in dem Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte in dem Unternehmen üblich ist, oder, falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet. |
| <p>§ 6 (weggefallen)</p> <p>§ 7 Wahlberechtigung</p> <p>Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs im Sinne des § 5 Abs. 1, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.</p> | <p>§ 6 (weggefallen)</p> <p>§ 7 Wahlberechtigung</p> <p>Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|-----------|---------------------------------------|------------|---------------------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------|--|---------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|--|---|----------|--|-----------|---|----|---|-------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|-----------------------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| <p>§ 8 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als arbeitnehmerähnliche Person oder in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.</p> <p>(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer*innen wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.</p> <p>(3) § 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bleibt unberührt.</p> | <p>§ 8 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.</p> <p>(2) Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend von der Vorschrift in Absatz 1 über die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder</p> <p>Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel</p> <table border="0"> <tr> <td>5 bis 20</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus einer Person,</td> </tr> <tr> <td>21 bis 50</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 3 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>51 bis 100</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 5 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>101 bis 200</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 7 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>201 bis 400</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 9 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>401 bis 700</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 11 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>701 bis 1.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 13 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>1.001 bis 1.500</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 15 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>1.501 bis 2.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 17 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>2.001 bis 2.500</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 19 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>2.501 bis 3.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 21 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>3.001 bis 3.500</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 23 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>3.501 bis 4.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 25 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>4.001 bis 4.500</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 27 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>4.501 bis 5.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 29 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>5.001 bis 6.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 31 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>6.001 bis 7.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 33 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>7.001 bis 9.000</td> <td>Arbeitnehmer*innen aus 35 Mitgliedern.</td> </tr> </table> | 5 bis 20 | Arbeitnehmer*innen aus einer Person, | 21 bis 50 | Arbeitnehmer*innen aus 3 Mitgliedern, | 51 bis 100 | Arbeitnehmer*innen aus 5 Mitgliedern, | 101 bis 200 | Arbeitnehmer*innen aus 7 Mitgliedern, | 201 bis 400 | Arbeitnehmer*innen aus 9 Mitgliedern, | 401 bis 700 | Arbeitnehmer*innen aus 11 Mitgliedern, | 701 bis 1.000 | Arbeitnehmer*innen aus 13 Mitgliedern, | 1.001 bis 1.500 | Arbeitnehmer*innen aus 15 Mitgliedern, | 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmer*innen aus 17 Mitgliedern, | 2.001 bis 2.500 | Arbeitnehmer*innen aus 19 Mitgliedern, | 2.501 bis 3.000 | Arbeitnehmer*innen aus 21 Mitgliedern, | 3.001 bis 3.500 | Arbeitnehmer*innen aus 23 Mitgliedern, | 3.501 bis 4.000 | Arbeitnehmer*innen aus 25 Mitgliedern, | 4.001 bis 4.500 | Arbeitnehmer*innen aus 27 Mitgliedern, | 4.501 bis 5.000 | Arbeitnehmer*innen aus 29 Mitgliedern, | 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmer*innen aus 31 Mitgliedern, | 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmer*innen aus 33 Mitgliedern, | 7.001 bis 9.000 | Arbeitnehmer*innen aus 35 Mitgliedern. | <p>§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder</p> <p>Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel</p> <table border="0"> <tr> <td>5 bis 20</td> <td>wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,</td> </tr> <tr> <td>21 bis 50</td> <td>wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>51</td> <td>wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>101 bis 200</td> <td>Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>201 bis 400</td> <td>Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>401 bis 700</td> <td>Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>701 bis 1.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>1.001 bis 1.500</td> <td>Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>1.501 bis 2.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>2.001 bis 2.500</td> <td>Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>2.501 bis 3.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>3.001 bis 3.500</td> <td>Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>3.501 bis 4.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>4.001 bis 4.500</td> <td>Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>4.501 bis 5.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>5.001 bis 6.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>6.001 bis 7.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>7.001 bis 9.000</td> <td>Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.</td> </tr> </table> | 5 bis 20 | wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person, | 21 bis 50 | wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern, | 51 | wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern, | 101 bis 200 | Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern, | 201 bis 400 | Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern, | 401 bis 700 | Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern, | 701 bis 1.000 | Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern, | 1.001 bis 1.500 | Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern, | 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern, | 2.001 bis 2.500 | Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern, | 2.501 bis 3.000 | Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern, | 3.001 bis 3.500 | Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern, | 3.501 bis 4.000 | Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern, | 4.001 bis 4.500 | Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern, | 4.501 bis 5.000 | Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern, | 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern, | 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern, | 7.001 bis 9.000 | Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern. |
| 5 bis 20 | Arbeitnehmer*innen aus einer Person, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 bis 50 | Arbeitnehmer*innen aus 3 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 bis 100 | Arbeitnehmer*innen aus 5 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 101 bis 200 | Arbeitnehmer*innen aus 7 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201 bis 400 | Arbeitnehmer*innen aus 9 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 401 bis 700 | Arbeitnehmer*innen aus 11 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 701 bis 1.000 | Arbeitnehmer*innen aus 13 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.001 bis 1.500 | Arbeitnehmer*innen aus 15 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmer*innen aus 17 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.001 bis 2.500 | Arbeitnehmer*innen aus 19 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.501 bis 3.000 | Arbeitnehmer*innen aus 21 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.001 bis 3.500 | Arbeitnehmer*innen aus 23 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.501 bis 4.000 | Arbeitnehmer*innen aus 25 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.001 bis 4.500 | Arbeitnehmer*innen aus 27 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.501 bis 5.000 | Arbeitnehmer*innen aus 29 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmer*innen aus 31 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmer*innen aus 33 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.001 bis 9.000 | Arbeitnehmer*innen aus 35 Mitgliedern. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 bis 20 | wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 bis 50 | wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 101 bis 200 | Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201 bis 400 | Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 401 bis 700 | Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 701 bis 1.000 | Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.001 bis 1.500 | Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.001 bis 2.500 | Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.501 bis 3.000 | Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.001 bis 3.500 | Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.501 bis 4.000 | Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.001 bis 4.500 | Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.501 bis 5.000 | Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7.001 bis 9.000 | Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmer*innen erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer*innen um 2 Mitglieder.</p> | <p>In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 10 (weggefallen)</p> | <p>§ 10 (weggefallen)</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 11 Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder</p> <p>Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmer*innen, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen. Dies gilt auch, wenn nicht genügend Wahlbewerber*innen für den Betriebsrat kandidieren.</p> | <p>§ 11 Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder</p> <p>Hat ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsgröße zugrunde zu legen.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 12 (weggefallen)</p> | <p>§ 12 (weggefallen)</p> |
| <p>§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen</p> <p>(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.</p> <p>(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer*innen um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist, 2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist, 3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, 4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist, 5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder 6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht. <p>(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.</p> | <p>§ 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen</p> <p>(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.</p> <p>(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist, 2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist, 3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat, 4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten worden ist, 5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder 6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht. <p>(3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums eine Betriebsratswahl stattgefunden, so ist der Betriebsrat in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit des Betriebsrats zu Beginn des für die regelmäßigen Betriebsratswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist der Betriebsrat in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Betriebsratswahlen neu zu wählen.</p> |
| <p>§ 14 Wahlvorschriften</p> <p>(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.</p> <p>(2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a zu wählen ist.</p> <p>(3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.</p> <p>(4) In Betrieben mit in der Regel bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen von mindestens einem Zwanzigstel der Wahlberechtigten zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 Wahlberechtigte.</p> <p>(5) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet werden.</p> | <p>§ 14 Wahlvorschriften</p> <p>(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.</p> <p>(2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a zu wählen ist.</p> <p>(3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.</p> <p>(4) In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens zwei wahlberechtigten Arbeitnehmern und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer.</p> <p>(5) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu**§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe**

- (1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt.
- (2) Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nach § 17a Nr. 3 gemacht werden; für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer*innen gilt § 14 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass für Wahlvorschläge, die erst auf dieser Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist.
- (3) Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen nach § 17a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt, wird der Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wahlvorschläge können bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden; § 14 Abs. 4 gilt unverändert.
- (4) Wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.
- (5) In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter

- (1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmer*innen der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer*innen zusammensetzen.
- (2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 16 Bestellung des Wahlvorstands

- (1) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. Die im Betrieb vertretenen Geschlechter sollen dem Wahlvorstand angehören. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.

Betriebsverfassungsgesetz Alt**§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe**

- (1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt.
- (2) Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nach § 17a Nr. 3 gemacht werden; für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer gilt § 14 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass für Wahlvorschläge, die erst auf dieser Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist.
- (3) Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern nach § 17a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt, wird der Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wahlvorschläge können bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden; § 14 Abs. 4 gilt unverändert.
- (4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.
- (5) In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter

- (1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.
- (2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 16 Bestellung des Wahlvorstands

- (1) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt der Betriebsrat einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Der Betriebsrat kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören. Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>(2) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer*innen des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen. Der Wahlvorstand kann auch ausschließlich aus diesen bestehen.</p> <p>(3) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.</p> | <p>(2) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden. Das Arbeitsgericht kann für Betriebe mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern auch Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, die nicht Arbeitnehmer des Betriebs sind, zu Mitgliedern des Wahlvorstands bestellen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist.</p> <p>(3) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.</p> |
| <p>§ 17 Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat</p> <p>(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.</p> <p>(1a) Der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat haben das Recht, in Betrieben ohne Betriebsrat zweimal jährlich eine Betriebsversammlung abzuhalten, in der die Arbeitnehmer*innen über die Aufgaben eines Betriebsrats informiert werden. Hierzu kann auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen. Die Regelungen der §§ 42 ff. gelten entsprechend.</p> <p>(1b) Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat haben die Aufgabe, Betriebsratswahlen in betriebsratslosen Betrieben vorzubereiten. Hierfür können sie auch dort die Arbeitnehmer*innen aufsuchen.</p> <p>(1c) Besteht kein Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat, hat der Arbeitgeber einmal im Kalenderjahr die Arbeitnehmer*innen zu einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit einzuladen und dort über die Möglichkeit der Wahl eines Betriebsrats zu informieren. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind einzuladen. Im Anschluss an die Versammlung kann in Abwesenheit des Arbeitgebers in geheimer Abstimmung entschieden werden, ob ein Wahlvorstand eingesetzt wird. Das weitere Verfahren richtet sich nach Abs. 2.</p> <p>(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer*innen ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.</p> <p>(3) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.</p> | <p>§ 17 Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat</p> <p>(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.</p> <p>(3) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.</p> <p>(4) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

- (4) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder ist eine Betriebsversammlung aus Gründen des Infektionsschutzes nicht oder nur erschwert möglich oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen. Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann auch ohne die Voraussetzungen des Satzes 1 die Einsetzung eines Wahlvorstandes beantragen. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (4a) Das Arbeitsgericht hat über den Antrag binnen 4 Wochen zu entscheiden. Rechtsmittel sind nur gegen eine die Einsetzung ablehnende Entscheidung möglich.
- (5) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Einladenden über den zugrunde zu legenden Betrieb nach § 1 Abs. 3 hat der Arbeitgeber seine Auffassung binnen zwei Wochen nach Bekanntmachung der Einladung gegenüber den Einladenden schriftlich oder in Textform zu begründen. Im Falle der Einigung wird die Wahl entsprechend durchgeführt. Der Arbeitgeber ist an seine Auffassung für die Dauer von 4 Jahren gebunden. Eventuelle Änderungen der Betriebsstruktur haben keine Auswirkungen auf das Bestehen des Betriebsrats und seine Rechte und Pflichten. Äußert sich der Arbeitgeber nicht binnen zwei Wochen oder findet keine Einigung statt, ist die Betriebsratswahl in der von den Einladenden genannten Einheit durchzuführen.

§ 17a Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren

Im Fall des § 14a finden die §§ 16 und 17 mit folgender Maßgabe Anwendung:

- (1) Die Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 wird auf vier Wochen und die des § 16 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
- (2) § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
- (3) In den Fällen des § 17 Abs. 2 wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer*innen gewählt. Für die Einladung zu der Wahlversammlung gilt § 17 Abs. 3 entsprechend.
- (4) § 17 Abs. 4 und 4a gilt entsprechend.

§ 18 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

- (1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats, von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (2) Ist zweifelhaft, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.
- (3) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmer*innen des Betriebs bekannt. Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

- (4) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder ist eine Betriebsversammlung aus Gründen des Infektionsschutzes nicht oder nur erschwert möglich oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen. Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann auch ohne die Voraussetzungen des Satzes 1 die Einsetzung eines Wahlvorstandes beantragen. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (4a) Das Arbeitsgericht hat über den Antrag binnen 4 Wochen zu entscheiden. Rechtsmittel sind nur gegen eine die Einsetzung ablehnende Entscheidung möglich.
- (5) Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Einladenden über den zugrunde zu legenden Betrieb nach § 1 Abs. 3 hat der Arbeitgeber seine Auffassung binnen zwei Wochen nach Bekanntmachung der Einladung gegenüber den Einladenden schriftlich oder in Textform zu begründen. Im Falle der Einigung wird die Wahl entsprechend durchgeführt. Der Arbeitgeber ist an seine Auffassung für die Dauer von 4 Jahren gebunden. Eventuelle Änderungen der Betriebsstruktur haben keine Auswirkungen auf das Bestehen des Betriebsrats und seine Rechte und Pflichten. Äußert sich der Arbeitgeber nicht binnen zwei Wochen oder findet keine Einigung statt, ist die Betriebsratswahl in der von den Einladenden genannten Einheit durchzuführen.

§ 17a Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren

Im Fall des § 14a finden die §§ 16 und 17 mit folgender Maßgabe Anwendung:

- (1) Die Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 wird auf vier Wochen und die des § 16 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
- (2) § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
- (3) In den Fällen des § 17 Abs. 2 wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Für die Einladung zu der Wahlversammlung gilt § 17 Abs. 3 entsprechend.
- (4) § 17 Abs. 4 gilt entsprechend, wenn trotz Einladung keine Wahlversammlung stattfindet oder auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird.

§ 18 Vorbereitung und Durchführung der Wahl

- (1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats, von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.
- (2) Ist zweifelhaft, ob eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt, so können der Arbeitgeber, jeder beteiligte Betriebsrat, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.
- (3) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern des Betriebs bekannt. Dem Arbeitgeber und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist eine Abschrift der Wahlniederschrift zu übersenden.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 18a Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen</p> <p>(1) Sind die Wahlen nach § 13 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen. Für die Frage des Betriebes ist das Ergebnis des Verfahrens nach § 17 Abs. 5 auch für den Wahlvorstand des Sprecherausschusses verbindlich.</p> <p>(2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler* eine Vermittlerin spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der Arbeitgeber hat den Vermittler*die Vermittlerin auf dessen*deren Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler*die Vermittlerin nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Auf die Person des Vermittlers*der Vermittlerin müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler*zur Vermittlerin können nur Beschäftigte des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler*in vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler*in tätig wird.</p> <p>(4) Wird mit der Wahl nach § 13 Abs. 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuss entsprechend Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuss Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Abs. 1 oder 2 des Sprecherausschussgesetzes nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so gelten die Sätze 1 und 2 für den Betriebsrat entsprechend.</p> <p>(5) Durch die Zuordnung wird der Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Satz 2 gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.</p> | <p>§ 18a Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen</p> <p>(1) Sind die Wahlen nach § 13 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.</p> <p>(2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der Arbeitgeber hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann nur ein Beschäftigter des Betriebs oder eines anderen Betriebs des Unternehmens oder Konzerns oder der Arbeitgeber bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.</p> <p>(4) Wird mit der Wahl nach § 13 Abs. 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuss entsprechend Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuss Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Abs. 1 oder 2 des Sprecherausschussgesetzes nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so gelten die Sätze 1 und 2 für den Betriebsrat entsprechend.</p> <p>(5) Durch die Zuordnung wird der Rechtsweg nicht ausgeschlossen. Die Anfechtung der Betriebsratswahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Satz 2 gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 19 Wahlanfechtung

- (1) Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn schwerwiegend gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
- (2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.
- (3) Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.
- (4) Wahlen, die aufgrund eines unwirksamen Tarifvertrages nach § 3 stattgefunden haben, sind anfechtbar, nicht nichtig.
- (5) Hat eine Einigung nach § 17 Abs. 5 stattgefunden, können die Einladenden und der Arbeitgeber die Wahl nicht mit der Begründung anfechten, der Begriff des Betriebs sei verkannt worden.

§ 20 Wahlschutz und Wahlkosten

- (1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer*keine Arbeitnehmerin in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.
- (2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.
Der Arbeitgeber ist bei der Wahl des Betriebsrates zur Neutralität verpflichtet. Er darf sich insbesondere nicht für die Wahl von bestimmten Kandidat*innen oder einer Liste aussprechen oder einzelne Kandidat*innen und Listen durch Zuwendungen oder erweiterte Handlungsmöglichkeiten begünstigen.
- (3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler*in (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts. Dies gilt auch für die Teilnahme an Betriebsversammlungen, zu denen der Gesamtbetriebsrat, der Konzernbetriebsrat oder eine im Betrieb vertretende Gewerkschaft einlädt. Die Kosten der Wahl umfassen auch die Aufwendungen für Schulung, Beratung und gerichtliche Vertretung des Wahlvorstands oder eines seiner Mitglieder. Dies gilt auch für die Beschäftigten, die Vorbereitungshandlungen nach § 15 Abs. 3b Satz 1 Kündigungsschutzgesetz unternehmen und die Kosten der öffentlich beglaubigten Erklärung.

§ 19 Wahlanfechtung

- (1) Die Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
- (2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.
- (3) Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

§ 20 Wahlschutz und Wahlkosten

- (1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.
- (2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.
- (3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 18a) erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>§ 21 Amtszeit</p> <p>Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Konstituierung des neugewählten Betriebsrats. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 3 und 4 sowie Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats. Das gleiche gilt, wenn eine vor dem 31. Mai durch Bestellung des Wahlvorstands eingeleitete Neuwahl zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist.</p> <p>§ 21a Übergangsmandat</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat behält sein Vollmandat für die ihm bei seiner Wahl zugeordneten sowie später zugewachsenen Betriebsteile bis zum Ablauf seiner regelmäßigen Amtszeit. Es endet nach Ablauf von 3 Monaten, nachdem Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam oder bei Nichteinigung das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrates oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft rechtskräftig festgestellt haben, dass tatsächliche und/oder rechtliche Strukturveränderungen die Identität des Betriebes beendet oder wesentlich verändert haben. (2) Wird ein Betrieb mit der Folge des Abs. 1 Satz 2 gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. (3) Das Übergangsmandat beginnt mit der rechtskräftigen Feststellung über den Eintritt der Voraussetzungen gemäß Abs. 1 Satz 2. Es endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere 12 Monate verlängert werden. (4) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat für den neu entstandenen Betrieb wahr. Absatz 1 gilt entsprechend. Eine Zusammenfassung im Sinne des Satzes 1 ist auch die Eingliederung eines Betriebs oder Betriebsteils in einen anderen Betrieb. (5) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung, einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz oder wegen Wahrnehmung des Widerspruchsrechts nach § 613a Abs. 6 Bürgerliches Gesetzbuch erfolgt. (6) Für Betriebsratsmitglieder, deren Amtszeit nach dieser Vorschrift vor Ablauf der in § 21 bezeichneten regelmäßigen Amtszeit endet, finden § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz sowie § 103 dieses Gesetzes Anwendung. | <p>§ 21 Amtszeit</p> <p>Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ein Betriebsrat besteht, mit Ablauf von dessen Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Betriebsratswahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem der Betriebsrat neu zu wählen ist. In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses des neu gewählten Betriebsrats.</p> <p>§ 21a Übergangsmandat *)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden. (2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend. (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt. <p><small>* Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (ABl. EG Nr. L 82 S. 16).</small></p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>§ 21b Restmandat</p> <p>Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat bis zur Erledigung der noch offenen Regelungs- und Rechtsfragen im Amt.</p> | <p>§ 21b Restmandat</p> <p>Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.</p> |
| <p>§ 22 Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats</p> <p>In den Fällen des § 13 Abs. 2 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.</p> | <p>§ 22 Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats</p> <p>In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.</p> |
| <p>§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden. (2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht zugleich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend. (3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 50.000 Euro. | <p>§ 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden. (2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend. (3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, so ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Antragsberechtigt sind der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 10.000 Euro. |
| <p>§ 24 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ablauf der Amtszeit, 2. Niederlegung des Betriebsratsamtes, 3. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, 4. Verlust der Wählbarkeit, 5. Ausschluss aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung, 6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Abs. 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor. | <p>§ 24 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft im Betriebsrat erlischt durch</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ablauf der Amtszeit, 2. Niederlegung des Betriebsratsamtes, 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 4. Verlust der Wählbarkeit, 5. Ausschluss aus dem Betriebsrat oder Auflösung des Betriebsrats aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung, 6. gerichtliche Entscheidung über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 19 Abs. 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-----------|---|-----------|---|--------------|---|--|----------|---|-----------|---|-----------|---|--------------|---|
| <p>§ 25 Ersatzmitglieder</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt entsprechend während einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds des Betriebsrats. (2) Die Ersatzmitglieder werden unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 der Reihe nach aus den nichtgewählten Beschäftigten derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 nach der Höhe der erreichten Stimmenzahlen. (3) Für endgültig oder vorübergehend nachgerückte Ersatzmitglieder finden § 15 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz sowie § 103 dieses Gesetzes bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit einschließlich der Nachwirkung Anwendung. | <p>§ 25 Ersatzmitglieder</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Scheidet ein Mitglied des Betriebsrats aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds des Betriebsrats. (2) Die Ersatzmitglieder werden unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 der Reihe nach aus den nicht gewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2 nach der Höhe der erreichten Stimmenzahlen. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 26 Vorsitzender</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden*die Vorsitzende und dessen*deren Stellvertreter*in. (2) Der Vorsitzende*die Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter*seine Stellvertreterin vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende*die Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall der Verhinderung sein*ihr Stellvertreter/seine*ihre Stellvertreterin berechtigt. | <p>§ 26 Vorsitzender</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. (2) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die dem Betriebsrat gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 27 Betriebsausschuss</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuss. § 15 Abs. 2 gilt entsprechend. Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden*der Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen*deren Stellvertreter/Stellvertreterin und bei Betriebsräten mit <table data-bbox="159 1411 718 1668" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>9 bis 15</td> <td>Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>17 bis 23</td> <td>Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>25 bis 35</td> <td>Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>37 oder mehr</td> <td>Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern.</td> </tr> </table> <p>Die weiteren Ausschussmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Sind die weiteren Ausschussmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt, so erfolgt die Abberufung durch Beschluss des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefasst wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats bedarf.</p> | 9 bis 15 | Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, | 17 bis 23 | Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern, | 25 bis 35 | Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern, | 37 oder mehr | Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern. | <p>§ 27 Betriebsausschuss</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuss. Der Betriebsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Betriebsrats, dessen Stellvertreter und bei Betriebsräten mit <table data-bbox="845 1366 1404 1635" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>9 bis 15</td> <td>Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>17 bis 23</td> <td>Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>25 bis 35</td> <td>Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>37 oder mehr</td> <td>Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern.</td> </tr> </table> <p>Die weiteren Ausschussmitglieder werden vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Sind die weiteren Ausschussmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt, so erfolgt die Abberufung durch Beschluss des Betriebsrats, der in geheimer Abstimmung gefasst wird und einer Mehrheit von drei Vierteln der Stimmen der Mitglieder des Betriebsrats bedarf.</p> | 9 bis 15 | Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, | 17 bis 23 | Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern, | 25 bis 35 | Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern, | 37 oder mehr | Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern. |
| 9 bis 15 | Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 bis 23 | Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 bis 35 | Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 oder mehr | Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern. | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 bis 15 | Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 bis 23 | Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 bis 35 | Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 37 oder mehr | Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern. | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>(2) Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuss mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.</p> <p>(3) Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden*die Vorsitzende des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.</p> | <p>(2) Der Betriebsausschuss führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Betriebsausschuss mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.</p> <p>(3) Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.</p> |
| <p>§ 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse</p> <p>(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer*innen Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschussmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; § 27 Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden.</p> <p>(3) In Betrieben, in denen nach Abs. 1 Ausschüsse gebildet werden können, sollen insbesondere ein Gleichstellungsausschuss, der paritätisch besetzt sein soll, und ein Umweltausschuss gegründet werden.</p> | <p>§ 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse</p> <p>(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschussmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; § 27 Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden.</p> |
| <p>§ 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen</p> <p>(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer*innen kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.</p> <p>(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.</p> | <p>§ 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen</p> <p>(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.</p> <p>(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.</p> |
| <p>§ 29 Einberufung der Sitzungen</p> <p>(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zu der nach § 26 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. Der Vorsitzende*die Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte eine Wahlleitung bestellt hat.</p> | <p>§ 29 Einberufung der Sitzungen</p> <p>(1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder des Betriebsrats zu der nach § 26 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende*die Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende*die Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsratssitzung haben. Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden*der Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende*die Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für einen verhinderten Jugend- und Auszubildendenvertreter/eine verhinderte Jugend- und Auszubildendenvertreterin das Ersatzmitglied zu laden.</p> <p>(3) Der Vorsitzende*die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber beantragt.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter*eine Vertreterin der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.</p> | <p>(2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende des Betriebsrats ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder des Betriebsrats zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung sowie für die Jugend- und Auszubildendenvertreter, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Betriebsratssitzung haben. Kann ein Mitglied des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Betriebsratsmitglied oder für einen verhinderten Jugend- und Auszubildendenvertreter das Ersatzmitglied zu laden.</p> <p>(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats oder der Arbeitgeber beantragt.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.</p> |
| <p>§ 30 Betriebsratssitzungen</p> | <p>§ 30 Betriebsratssitzungen</p> |
| <p>(1) Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich. Sie finden als Präsenzsitzung statt.</p> <p>(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind, 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden*der Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und 3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. <p>Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.</p> <p>(3) Erfolgt die Betriebsratssitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.</p> <p>(4) Videokonferenzen haben Vorrang vor Telefonkonferenzen.</p> | <p>(1) Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich. Sie finden als Präsenzsitzung statt.</p> <p>(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 5 kann die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind, 2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und 3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. <p>Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig.</p> <p>(3) Erfolgt die Betriebsratssitzung mit der zusätzlichen Möglichkeit der Teilnahme mittels Video- und Telefonkonferenz, gilt auch eine Teilnahme vor Ort als erforderlich.</p> |
| <p>§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften</p> | <p>§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften</p> |
| <p>Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.</p> | <p>Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; in diesem Fall sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.</p> |
| <p>§ 32 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung</p> | <p>§ 32 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung</p> |
| <p>Die Schwerbehindertenvertretung (§ 177 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen.</p> | <p>Die Schwerbehindertenvertretung (§ 177 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu**§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats**

- (1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Betriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlussfassung teil, so werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

§ 34 Sitzungsniederschrift

- (1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden*der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer*jede Teilnehmerin eigenhändig einzutragen hat. Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden*der Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.
- (2) Hat der Arbeitgeber oder ein Beauftragter einer Gewerkschaft an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.
- (3) Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen.

§ 35 Aussetzung von Beschlüssen

- (1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer*innen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.
- (2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.

§ 36 Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

Betriebsverfassungsgesetz Alt**§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats**

- (1) Die Beschlüsse des Betriebsrats werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Betriebsratsmitglieder, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Der Betriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlussfassung teil, so werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreter bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

§ 34 Sitzungsniederschrift

- (1) Über jede Verhandlung des Betriebsrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Nimmt ein Betriebsratsmitglied mittels Video- und Telefonkonferenz an der Sitzung teil, so hat es seine Teilnahme gegenüber dem Vorsitzenden in Textform zu bestätigen. Die Bestätigung ist der Niederschrift beizufügen.
- (2) Hat der Arbeitgeber oder ein Beauftragter einer Gewerkschaft an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.
- (3) Die Mitglieder des Betriebsrats haben das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen.

§ 35 Aussetzung von Beschlüssen

- (1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.
- (2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.

§ 36 Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. (3) Zum Ausgleich für Betriebsrats-tätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der persönlichen Arbeitszeit von Betriebsratsmitgliedern durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsrats-tätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; geschieht dies nicht, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer*innen mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind auch die bei Wahrnehmung der Betriebsrats-tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen. (5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer*innen gleichwertig sind. (6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers*iner vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. | <p>§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. (3) Zum Ausgleich für Betriebsrats-tätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsrats-tätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren; ist dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten. (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. (5) Soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind. (6) Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Der Betriebsrat hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen die betrieblichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Er hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltungen rechtzeitig bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann er die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer*innen, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.

(7) Unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitglieds übernehmen und auch nicht zuvor Jugend- und Auszubildendenvertreter waren, auf vier Wochen. Absatz 6 Satz 2 bis 6 findet Anwendung.

§ 38 Freistellungen

§ 38 Freistellungen

- (1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel
- | | |
|------------------|---|
| 100 bis 500 | Arbeitnehmer*innen ein Betriebsratsmitglied, |
| 501 bis 900 | Arbeitnehmer*innen 2 Betriebsratsmitglieder, |
| 901 bis 1.500 | Arbeitnehmer*innen 3 Betriebsratsmitglieder, |
| 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmer*innen 4 Betriebsratsmitglieder, |
| 2.001 bis 3.000 | Arbeitnehmer*innen 5 Betriebsratsmitglieder, |
| 3.001 bis 4.000 | Arbeitnehmer*innen 6 Betriebsratsmitglieder, |
| 4.001 bis 5.000 | Arbeitnehmer*innen 7 Betriebsratsmitglieder, |
| 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmer*innen 8 Betriebsratsmitglieder, |
| 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmer*innen 9 Betriebsratsmitglieder, |
| 7.001 bis 8.000 | Arbeitnehmer*innen 10 Betriebsratsmitglieder, |
| 8.001 bis 9.000 | Arbeitnehmer*innen 11 Betriebsratsmitglieder, |
| 9.001 bis 10.000 | Arbeitnehmer*innen 12 Betriebsratsmitglieder. |

- (1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel
- | | |
|------------------|--|
| 200 bis 500 | Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied, |
| 501 bis 900 | Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder, |
| 901 bis 1.500 | Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder, |
| 1.501 bis 2.000 | Arbeitnehmern 4 Betriebsratsmitglieder, |
| 2.001 bis 3.000 | Arbeitnehmern 5 Betriebsratsmitglieder, |
| 3.001 bis 4.000 | Arbeitnehmern 6 Betriebsratsmitglieder, |
| 4.001 bis 5.000 | Arbeitnehmern 7 Betriebsratsmitglieder, |
| 5.001 bis 6.000 | Arbeitnehmern 8 Betriebsratsmitglieder, |
| 6.001 bis 7.000 | Arbeitnehmern 9 Betriebsratsmitglieder, |
| 7.001 bis 8.000 | Arbeitnehmern 10 Betriebsratsmitglieder, |
| 8.001 bis 9.000 | Arbeitnehmern 11 Betriebsratsmitglieder, |
| 9.001 bis 10.000 | Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder. |

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmer*innen ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer*innen ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. § 15 Abs. 2 gilt entsprechend. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengekommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengekommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

- (1a) In Betrieben mit in der Regel weniger als 100 Arbeitnehmer*innen besteht ein Anspruch auf Teilfreistellung in erforderlichem Umfang.
- (2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.

- (2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>(3) Der Zeitraum für die Weiterzahlung des nach § 37 Abs. 4 zu bemessendem Arbeitsentgelt und für die Beschäftigung nach § 37 Abs. 5 erhöht sich für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, auf zwei Jahre nach Ablauf der Amtszeit.</p> <p>(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.</p> | <p>(3) Der Zeitraum für die Weiterzahlung des nach § 37 Abs. 4 zu bemessenden Arbeitsentgelts und für die Beschäftigung nach § 37 Abs. 5 erhöht sich für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, auf zwei Jahre nach Ablauf der Amtszeit.</p> <p>(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitglieds ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrats, die drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.</p> |
| <p>§ 39 Sprechstunden</p> | <p>§ 39 Sprechstunden</p> |
| <p>(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, so kann an den Sprechstunden des Betriebsrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*genannten Arbeitnehmerinnen teilnehmen.</p> <p>(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts von Arbeitnehmer*innen.</p> | <p>(1) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(2) Führt die Jugend- und Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, so kann an den Sprechstunden des Betriebsrats ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer teilnehmen.</p> <p>(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch der Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers.</p> |
| <p>§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats</p> | <p>§ 40 Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats</p> |
| <p>(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Dies gilt auch für Kosten erforderlicher transnationaler Kontakte sowie für die Einschaltung von Sachverständigen und juristischen Berater*innen.</p> <p>(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.</p> | <p>(1) Die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt der Arbeitgeber.</p> <p>(2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen.</p> |
| <p>§ 41 Umlageverbot</p> | <p>§ 41 Umlageverbot</p> |
| <p>Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer*innen für Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.</p> | <p>Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke des Betriebsrats ist unzulässig.</p> |
| <p>§ 42 Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung</p> | <p>§ 42 Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung</p> |
| <p>(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmer*innen des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer*innen zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.</p> <p>(2) Arbeitnehmer*innen organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile sind vom Betriebsrat zu Abteilungsversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer*innen erforderlich ist. Die Abteilungsversammlung wird von einem Mitglied des Betriebsrats geleitet, das möglichst einem beteiligten Betriebsteil als Arbeitnehmer angehört. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p> | <p>(1) Die Betriebsversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Betriebs; sie wird von dem Vorsitzenden des Betriebsrats geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann wegen der Eigenart des Betriebs eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.</p> <p>(2) Arbeitnehmer organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile sind vom Betriebsrat zu Abteilungsversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist. Die Abteilungsversammlung wird von einem Mitglied des Betriebsrats geleitet, das möglichst einem beteiligten Betriebsteil als Arbeitnehmer angehört. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

- (3) Die Teilnahme an Versammlungen gemäß Absatz 1 und 2 kann nach Beschluss des Betriebsrats zusätzlich mittels Videokonferenz erfolgen. Eine Durchführung der Versammlungen ausschließlich mittels Videokonferenz ist unzulässig. Im Kalenderjahr müssen mindestens zwei Betriebsversammlungen ausschließlich in Präsenz durchgeführt werden. Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Versammlung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Versammlung ist unzulässig. Die Entscheidung über die Form der Teilnahme obliegt dem Arbeitnehmer*der Arbeitnehmerin und kann vom Arbeitgeber nicht angeordnet werden.

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

- (1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Liegen die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vor, so hat der Betriebsrat in jedem Kalenderjahr zwei der in Satz 1 genannten Betriebsversammlungen als Abteilungsversammlungen durchzuführen. Die Abteilungsversammlungen sollen möglichst gleichzeitig stattfinden. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder, wenn die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vorliegen, einmal weitere Abteilungsversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.
- (1a) Sind mindestens fünf Arbeitnehmer*innen im Betrieb tätig, die auf der Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen mindestens für die Dauer eines Monats im Rahmen der betrieblichen Wertschöpfung eingesetzt werden, aber in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen (Fremdpersonal), so sind diese zweimal im Jahr zu einer Versammlung einzuladen.
- (2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder seine Vertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Gleichberechtigung ausländischer Beschäftigter im Betrieb, die Situation von Leiharbeiter*innen, die Ergebnisse der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit und des betrieblichen Prüfverfahrens nach §§ 17 Abs. 1, 21 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.
- (3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens 15 Prozent der Arbeitnehmer*innen verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.
- (4) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind.

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

- (1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Liegen die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vor, so hat der Betriebsrat in jedem Kalenderjahr zwei der in Satz 1 genannten Betriebsversammlungen als Abteilungsversammlungen durchzuführen. Die Abteilungsversammlungen sollen möglichst gleichzeitig stattfinden. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder, wenn die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vorliegen, einmal weitere Abteilungsversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.
- (2) Der Arbeitgeber ist zu den Betriebs- und Abteilungsversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.
- (3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.
- (4) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>§ 44 Zeitpunkt und Verdienstaussfall</p> <p>(1) Die in den §§ 14a, 17 und 43 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmer*innen wie Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrkosten, die den Arbeitnehmer*innen durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.</p> <p>(2) Sonstige Betriebs- oder Abteilungsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden; im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführte Versammlungen berechtigen den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer*innen zu mindern.</p> | <p>§ 44 Zeitpunkt und Verdienstaussfall</p> <p>(1) Die in den §§ 14a, 17 und 43 Abs. 1 bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.</p> <p>(2) Sonstige Betriebs- oder Abteilungsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden; im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführte Versammlungen berechtigen den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zu mindern.</p> |
| <p>§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen</p> <p>Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Gleichberechtigung der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer*innen behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer*innen unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.</p> | <p>§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen</p> <p>Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.</p> |
| <p>§ 46 Beauftragte der Verbände</p> <p>(1) An den Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen teil, so kann er einen Beauftragten der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.</p> <p>(2) Der Zeitpunkt und die Tagesordnung der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen sind den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.</p> | <p>§ 46 Beauftragte der Verbände</p> <p>(1) An den Betriebs- oder Abteilungsversammlungen können Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften beratend teilnehmen. Nimmt der Arbeitgeber an Betriebs- oder Abteilungsversammlungen teil, so kann er einen Beauftragten der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen.</p> <p>(2) Der Zeitpunkt und die Tagesordnung der Betriebs- oder Abteilungsversammlungen sind den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.</p> |
| <p>§ 47 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <p>(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten.</p> <p>(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder; jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>(3) Der Betriebsrat hat für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.</p> <p>(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abweichend von Absatz 2 Satz 1 geregelt werden.</p> | <p>§ 47 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <p>(1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten.</p> <p>(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder; jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>(3) Der Betriebsrat hat für jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.</p> <p>(4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abweichend von Absatz 2 Satz 1 geregelt werden.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>(5) Gehören nach Absatz 2 Satz 1 dem Gesamtbetriebsrat mehr als vierzig Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abzuschließen, in der bestimmt wird, dass Betriebsräte mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden.</p> <p>(6) Kommt im Fall des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.</p> <p>(7) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.</p> <p>(8) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen in den Wählerlisten eingetragen sind; sind mehrere Mitglieder entsandt worden, gilt Absatz 7 Satz 2 entsprechend.</p> <p>(9) Für Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von den Absätzen 7 und 8 abweichende Regelungen getroffen werden.</p> | <p>(5) Gehören nach Absatz 2 Satz 1 dem Gesamtbetriebsrat mehr als vierzig Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl des Gesamtbetriebsrats abzuschließen, in der bestimmt wird, dass Betriebsräte mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsenden.</p> <p>(6) Kommt im Fall des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.</p> <p>(7) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.</p> <p>(8) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, wahlberechtigte Arbeitnehmer in den Wählerlisten eingetragen sind; sind mehrere Mitglieder entsandt worden, gilt Absatz 7 Satz 2 entsprechend.</p> <p>(9) Für Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von den Absätzen 7 und 8 abweichende Regelungen getroffen werden.</p> |
| <p>§ 48 Ausschluss von Gesamtbetriebsratsmitgliedern</p> <p>Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen des Unternehmens, der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat oder eine im Unternehmen vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.</p> | <p>§ 48 Ausschluss von Gesamtbetriebsratsmitgliedern</p> <p>Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens, der Arbeitgeber, der Gesamtbetriebsrat oder eine im Unternehmen vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Gesamtbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.</p> |
| <p>§ 49 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluss aus dem Gesamtbetriebsrat auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Betriebsrat.</p> | <p>§ 49 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Betriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluss aus dem Gesamtbetriebsrat auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Betriebsrat.</p> |
| <p>§ 50 Zuständigkeit</p> <p>(1) Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Der Gesamtbetriebsrat kann seine Zuständigkeit auch ausüben, indem er eine Rahmenvereinbarung trifft, die durch Betriebsräte ausgefüllt wird.</p> <p>(4) Solange der Gesamtbetriebsrat von seiner Zuständigkeit gem. Abs. 1 bis 3 keinen Gebrauch macht, sind die Betriebsräte zuständig.</p> | <p>§ 50 Zuständigkeit</p> <p>(1) Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>§ 51 Geschäftsführung</p> <p>(1) Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, § 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40 und 41 entsprechend. § 27 Abs. 1 Satz 1 und 3 bis 6 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass der Gesamtbetriebsausschuss aus dem Vorsitzenden*der Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, dessen*deren Stellvertreter*in und bei Gesamtbetriebsräten mit 9 bis 16 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, 17 bis 24 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern, 25 bis 36 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern, mehr als 36 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern besteht.</p> <p>(2) Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, so hat der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen größten Betriebs zu der Wahl des Vorsitzenden*der Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden*der stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende*die Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte eine Wahlleitung bestellt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. § 33 Abs. 3 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Auf die Beschlussfassung des Gesamtbetriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats ist § 33 Abs. 1 und 2 anzuwenden.</p> <p>(5) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats gelten entsprechend für den Gesamtbetriebsrat, soweit dieses Gesetz keine besonderen Vorschriften enthält.</p> | <p>§ 51 Geschäftsführung</p> <p>(1) Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, § 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40 und 41 entsprechend. § 27 Abs. 1 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass der Gesamtbetriebsausschuss aus dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats, dessen Stellvertreter und bei Gesamtbetriebsräten mit 9 bis 16 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, 17 bis 24 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern, 25 bis 36 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern, mehr als 36 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern besteht.</p> <p>(2) Ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten, so hat der Betriebsrat der Hauptverwaltung des Unternehmens oder, soweit ein solcher Betriebsrat nicht besteht, der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Betriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Gesamtbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.</p> <p>(3) Die Beschlüsse des Gesamtbetriebsrats werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, mit Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die mittels Video- und Telefonkonferenz an der Beschlussfassung teilnehmen, gelten als anwesend. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt und die Teilnehmenden mindestens die Hälfte aller Stimmen vertreten; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig. § 33 Abs. 3 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Auf die Beschlussfassung des Gesamtbetriebsausschusses und weiterer Ausschüsse des Gesamtbetriebsrats ist § 33 Abs. 1 und 2 anzuwenden.</p> <p>(5) Die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats gelten entsprechend für den Gesamtbetriebsrat, soweit dieses Gesetz keine besonderen Vorschriften enthält.</p> |
| <p>§ 52 Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung</p> <p>Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats beratend teilnehmen.</p> | <p>§ 52 Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung</p> <p>Die Gesamtschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Gesamtbetriebsrats beratend teilnehmen.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu**§ 53 Betriebsräteversammlung**

- (1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Vorsitzenden und die stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte sowie die weiteren Mitglieder der Betriebsausschüsse zu einer Versammlung einzuberufen. Zu dieser Versammlung kann der Betriebsrat abweichend von Satz 1 aus seiner Mitte andere Mitglieder entsenden, soweit dadurch die Gesamtzahl der sich für ihn nach Satz 1 ergebenden Teilnehmer nicht überschritten wird.
- (2) In der Betriebsräteversammlung hat
 1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht,
 2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Gleichberechtigung der ausländischen Beschäftigten, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes in Unternehmen, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, zu erstatten.
- (3) Der Gesamtbetriebsrat kann die Betriebsräteversammlung in Form von Teilversammlungen durchführen. Im Übrigen gelten § 42 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz und Satz 2, § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2 sowie die §§ 45 und 46 entsprechend.

§ 54 Errichtung des Konzernbetriebsrats

- (1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 vom Hundert der Arbeitnehmer*innen der Konzernunternehmen beschäftigt sind.
- (2) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, so nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.
- (3) Befindet sich der Sitz der Konzernspitze im Ausland, so ist der Konzernbetriebsrat bei der inländischen Teilkonzernspitze zu bilden. Besteht im Inland keine Teilkonzernspitze, so ist der Konzernbetriebsrat bei der nachgeordneten Leitung für im Inland liegende Betriebe oder Unternehmen zu bilden. Gibt es keine nachgeordnete Leitung im Inland, benennt die zentrale Leitung ein Unternehmen im Inland als ihre Vertretung. Wird keine Vertretung benannt, ist der Konzernbetriebsrat bei dem Unternehmen im Inland zu bilden, in dem die meisten Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind.

§ 55 Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht

- (1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder. Besteht in einem Unternehmen nur ein Betriebsrat, so gilt § 47 Abs. 2 Satz 1 entsprechend. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.
- (2) Der Gesamtbetriebsrat hat für jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.
- (3) Jedem Mitglied des Konzernbetriebsrats stehen die Stimmen der Mitglieder des entsendenden Gesamtbetriebsrats je zur Hälfte zu.
- (4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats abweichend von Absatz 1 Satz 1 geregelt werden. § 47 Abs. 5 bis 9 gilt entsprechend.

Betriebsverfassungsgesetz Alt**§ 53 Betriebsräteversammlung**

- (1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat die Vorsitzenden und die stellvertretenden Vorsitzenden der Betriebsräte sowie die weiteren Mitglieder der Betriebsausschüsse zu einer Versammlung einzuberufen. Zu dieser Versammlung kann der Betriebsrat abweichend von Satz 1 aus seiner Mitte andere Mitglieder entsenden, soweit dadurch die Gesamtzahl der sich für ihn nach Satz 1 ergebenden Teilnehmer nicht überschritten wird.
- (2) In der Betriebsräteversammlung hat
 1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht,
 2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes in Unternehmen, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden, zu erstatten.
- (3) Der Gesamtbetriebsrat kann die Betriebsräteversammlung in Form von Teilversammlungen durchführen. Im Übrigen gelten § 42 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz und Satz 2, § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2 sowie die §§ 45 und 46 entsprechend.

§ 54 Errichtung des Konzernbetriebsrats

- (1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind.
- (2) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, so nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

§ 55 Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht

- (1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.
- (2) Der Gesamtbetriebsrat hat für jedes Mitglied des Konzernbetriebsrats mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.
- (3) Jedem Mitglied des Konzernbetriebsrats stehen die Stimmen der Mitglieder des entsendenden Gesamtbetriebsrats je zur Hälfte zu.
- (4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl des Konzernbetriebsrats abweichend von Absatz 1 Satz 1 geregelt werden. § 47 Abs. 5 bis 9 gilt entsprechend.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 56 Ausschluss von Konzernbetriebsratsmitgliedern</p> <p>Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen der Konzernunternehmen, der Arbeitgeber, der Konzernbetriebsrat oder eine im Konzern vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Konzernbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.</p> | <p>§ 56 Ausschluss von Konzernbetriebsratsmitgliedern</p> <p>Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer der Konzernunternehmen, der Arbeitgeber, der Konzernbetriebsrat oder eine im Konzern vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Konzernbetriebsrat wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen.</p> |
| <p>§ 57 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluss aus dem Konzernbetriebsrat aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Gesamtbetriebsrat.</p> | <p>§ 57 Erlöschen der Mitgliedschaft</p> <p>Die Mitgliedschaft im Konzernbetriebsrat endet mit dem Erlöschen der Mitgliedschaft im Gesamtbetriebsrat, durch Amtsniederlegung, durch Ausschluss aus dem Konzernbetriebsrat aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung oder Abberufung durch den Gesamtbetriebsrat.</p> |
| <p>§ 58 Zuständigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Unternehmen, die einen Gesamtbetriebsrat nicht gebildet haben, sowie auf Betriebe der Konzernunternehmen ohne Betriebsrat. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet. (2) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. (3) Der Konzernbetriebsrat kann seine Zuständigkeit auch ausüben, indem er eine Rahmenvereinbarung trifft, die durch die dort bezeichneten Gremien ausgefüllt wird. (4) Solange der Konzernbetriebsrat von seiner Zuständigkeit gem. Abs. 1 keinen Gebrauch macht, sind die Gesamtbetriebsräte zuständig. | <p>§ 58 Zuständigkeit</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Unternehmen, die einen Gesamtbetriebsrat nicht gebildet haben, sowie auf Betriebe der Konzernunternehmen ohne Betriebsrat. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet. (2) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Konzernbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. |
| <p>§ 59 Geschäftsführung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, § 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40, 41 und 51 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bis 5 entsprechend. (2) Ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten, so hat der Gesamtbetriebsrat des herrschenden Unternehmens oder, soweit ein solcher Gesamtbetriebsrat nicht besteht, der Gesamtbetriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen größten Konzernunternehmens zu der Wahl des Vorsitzenden*der Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden*der stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende*die Vorsitzende des einladenden Gesamtbetriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Konzernbetriebsrat aus seiner Mitte eine Wahlleitung bestellt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend. | <p>§ 59 Geschäftsführung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, § 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40, 41 und 51 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bis 5 entsprechend. (2) Ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten, so hat der Gesamtbetriebsrat des herrschenden Unternehmens oder, soweit ein solcher Gesamtbetriebsrat nicht besteht, der Gesamtbetriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Konzernunternehmens zu der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats einzuladen. Der Vorsitzende des einladenden Gesamtbetriebsrats hat die Sitzung zu leiten, bis der Konzernbetriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. § 29 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend. |
| <p>§ 59a Teilnahme der Konzernschwerbehindertenvertretung</p> <p>Die Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Konzernbetriebsrats beratend teilnehmen.</p> | <p>§ 59a Teilnahme der Konzernschwerbehindertenvertretung</p> <p>Die Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 180 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Konzernbetriebsrats beratend teilnehmen.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|-----------|--|------------|--|-------------|--|-------------|--|-------------|---|---------------|---|----------------|---|---|----------|---|-----------|--|------------|--|-------------|--|-------------|--|-------------|---|---------------|---|----------------|---|
| <p>§ 60 Errichtung und Aufgabe</p> <p>(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmer*innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer*innen) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.</p> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer*innen wahr.</p> | <p>§ 60 Errichtung und Aufgabe</p> <p>(1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.</p> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer wahr.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen des Betriebs.</p> <p>(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer*innen des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen gewählt werden.</p> | <p>§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.</p> <p>(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>§ 62 Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel</p> <table border="0" data-bbox="151 1008 774 1489"> <tr> <td>5 bis 20</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus einer Person,</td> </tr> <tr> <td>21 bis 50</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 3 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>51 bis 150</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 5 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>151 bis 300</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 7 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>301 bis 500</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 9 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>501 bis 700</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 11 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>701 bis 1.000</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 13 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>mehr als 1.000</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 15 Mitgliedern.</td> </tr> </table> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertreter*innen der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen zusammensetzen.</p> <p>(3) Das Geschlecht, das unter den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.</p> | 5 bis 20 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus einer Person, | 21 bis 50 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 3 Mitgliedern, | 51 bis 150 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 5 Mitgliedern, | 151 bis 300 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 7 Mitgliedern, | 301 bis 500 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 9 Mitgliedern, | 501 bis 700 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 11 Mitgliedern, | 701 bis 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 13 Mitgliedern, | mehr als 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 15 Mitgliedern. | <p>§ 62 Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel</p> <table border="0" data-bbox="837 1008 1460 1489"> <tr> <td>5 bis 20</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person,</td> </tr> <tr> <td>21 bis 50</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>51 bis 150</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>151 bis 300</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>301 bis 500</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>501 bis 700</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>701 bis 1.000</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern,</td> </tr> <tr> <td>mehr als 1.000</td> <td>der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern.</td> </tr> </table> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Betrieb tätigen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer zusammensetzen.</p> <p>(3) Das Geschlecht, das unter den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.</p> | 5 bis 20 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person, | 21 bis 50 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern, | 51 bis 150 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern, | 151 bis 300 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern, | 301 bis 500 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern, | 501 bis 700 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern, | 701 bis 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern, | mehr als 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern. |
| 5 bis 20 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus einer Person, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 bis 50 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 3 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 bis 150 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 5 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 151 bis 300 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 7 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 301 bis 500 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 9 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 501 bis 700 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 11 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 701 bis 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 13 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mehr als 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen aus 15 Mitgliedern. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 bis 20 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 bis 50 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 bis 150 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 151 bis 300 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 301 bis 500 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 501 bis 700 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 701 bis 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| mehr als 1.000 | der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>§ 63 Wahlvorschriften</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. (2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden*seine Vorsitzende. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen gelten § 14 Abs. 2 bis 5, § 16 Abs. 1 Satz 4 bis 6, § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 sowie die §§ 19 und 20 entsprechend. (3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 Satz 1 und § 18 Abs. 1 Satz 2 entsprechend; der Antrag beim Arbeitsgericht kann auch von jugendlichen Arbeitnehmer*innen gestellt werden. (4) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Fall des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Fall des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt. (5) In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen gilt § 14a Abs. 5 entsprechend. | <p>§ 63 Wahlvorschriften</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. (2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter gelten § 14 Abs. 2 bis 5, § 16 Abs. 1 Satz 4 bis 6, § 18 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 sowie die §§ 19 und 20 entsprechend. (3) Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 18 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2, Abs. 3 Satz 1 und § 18 Abs. 1 Satz 2 entsprechend; der Antrag beim Arbeitsgericht kann auch von jugendlichen Arbeitnehmern gestellt werden. (4) In Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Fall des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Fall des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt. (5) In Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt § 14a Abs. 5 entsprechend. |
| <p>§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend. (2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung. (3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet oder sein Berufsausbildungsverhältnis beendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend und Auszubildendenvertretung. | <p>§ 64 Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend. (2) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 13 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Jugend- und Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem Fall des § 13 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung. (3) Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet oder sein Berufsausbildungsverhältnis beendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Jugend und Auszubildendenvertretung. |
| <p>§ 65 Geschäftsführung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend. (2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende*die Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen. | <p>§ 65 Geschäftsführung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1 und 2, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend. (2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Betriebsrats Sitzungen abhalten; § 29 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied teilnehmen. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 66 Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats</p> <p>(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.</p> <p>(2) Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.</p> | <p>§ 66 Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats</p> <p>(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertreter einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.</p> <p>(2) Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.</p> |
| <p>§ 67 Teilnahme an Betriebsratssitzungen</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen eine Vertretung entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.</p> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen betreffen.</p> <p>(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.</p> | <p>§ 67 Teilnahme an Betriebsratssitzungen</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.</p> <p>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.</p> <p>(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann beim Betriebsrat beantragen, Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Der Betriebsrat soll Angelegenheiten, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.</p> |
| <p>§ 68 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen</p> <p>Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen betreffen.</p> | <p>§ 68 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen</p> <p>Der Betriebsrat hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.</p> |
| <p>§ 69 Sprechstunden</p> <p>In Betrieben, die in der Regel mehr als fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen beschäftigen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind durch Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 39 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende*die Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.</p> | <p>§ 69 Sprechstunden</p> <p>In Betrieben, die in der Regel mehr als fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigen, kann die Jugend- und Auszubildendenvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind durch Betriebsrat und Arbeitgeber zu vereinbaren. § 39 Abs. 1 Satz 3 und 4 und Abs. 3 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann der Betriebsratsvorsitzende oder ein beauftragtes Betriebsratsmitglied beratend teilnehmen.</p> |
| <p>§ 70 Allgemeine Aufgaben</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen; 1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen; | <p>§ 70 Allgemeine Aufgaben</p> <p>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maßnahmen, die den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, beim Betriebsrat zu beantragen; 1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen; |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden; 3. Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren; 4. die Gleichberechtigung ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer*innen im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen. <p>(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden; 3. Anregungen von in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren; 4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen. <p>(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr der Betriebsrat die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.</p> |
| <p>§ 71 Jugend- und Auszubildendenversammlung</p> <p>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Betriebsrat und Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 44 bis 46 und § 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.</p> | <p>§ 71 Jugend- und Auszubildendenversammlung</p> <p>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Betriebsrat und Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 44 bis 46 und § 65 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.</p> |
| <p>§ 72 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten. (2) In die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied. (3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat für das Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. (4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Absatz 2 geregelt werden. (5) Gehören nach Absatz 2 der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mehr als zwanzig Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abzuschließen, in der bestimmt wird, dass Jugend- und Auszubildendenvertretungen mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsenden. | <p>§ 72 Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Bestehen in einem Unternehmen mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, so ist eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten. (2) In die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied. (3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat für das Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen. (4) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Absatz 2 geregelt werden. (5) Gehören nach Absatz 2 der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung mehr als zwanzig Mitglieder an und besteht keine tarifliche Regelung nach Absatz 4, so ist zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung über die Mitgliederzahl der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung abzuschließen, in der bestimmt wird, dass Jugend- und Auszubildendenvertretungen mehrerer Betriebe eines Unternehmens, die regional oder durch gleichartige Interessen miteinander verbunden sind, gemeinsam Mitglieder in die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsenden. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>(6) Kommt im Fall des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.</p> <p>(7) Jedes Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, in § 60 Abs. 1 genannte Arbeitnehmer*innen in der Wählerliste eingetragen sind. Ist ein Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, in § 60 Abs. 1 genannte Arbeitnehmer*innen in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.</p> <p>(8) Für Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von Absatz 7 abweichende Regelungen getroffen werden.</p> | <p>(6) Kommt im Fall des Absatzes 5 eine Einigung nicht zustande, so entscheidet eine für das Gesamtunternehmen zu bildende Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat.</p> <p>(7) Jedes Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, in § 60 Abs. 1 genannte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Ist ein Mitglied der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, in § 60 Abs. 1 genannte Arbeitnehmer in den Wählerlisten eingetragen sind. Sind mehrere Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung entsandt worden, so stehen diesen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.</p> <p>(8) Für Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von Absatz 7 abweichende Regelungen getroffen werden.</p> |
| <p>§ 73 Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften</p> <p>(1) Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Gesamtbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Gesamtbetriebsrats teilnehmen.</p> <p>(2) Für die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 48, 49, 50, 51 Abs. 2 bis 5 sowie die §§ 66 bis 68 entsprechend.</p> | <p>§ 73 Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften</p> <p>(1) Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Gesamtbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Gesamtbetriebsrats teilnehmen.</p> <p>(2) Für die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 48, 49, 50, 51 Abs. 2 bis 5 sowie die §§ 66 bis 68 entsprechend.</p> |
| <p>§ 73a Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <p>(1) Bestehen in einem Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) mehrere Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind. Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, so nimmt diese die Aufgaben einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.</p> <p>(2) In die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung eines ihrer Mitglieder. Sie hat für jedes Mitglied mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.</p> <p>(3) Jedes Mitglied der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder der entsendenden Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung insgesamt Stimmen haben.</p> <p>(4) § 54 Abs. 3 und § 72 Abs. 4 bis 8 gelten entsprechend.</p> | <p>§ 73a Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht</p> <p>(1) Bestehen in einem Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) mehrere Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, so nimmt diese die Aufgaben einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.</p> <p>(2) In die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung eines ihrer Mitglieder. Sie hat für jedes Mitglied mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.</p> <p>(3) Jedes Mitglied der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder der entsendenden Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung insgesamt Stimmen haben.</p> <p>(4) § 72 Abs. 4 bis 8 gilt entsprechend.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>§ 73b Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften</p> <p>(1) Die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Konzernbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende*die Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Konzernbetriebsrats teilnehmen.</p> <p>(2) Für die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 51 Abs. 3 bis 5, die §§ 56, 57, 58, 59 Abs. 2 und die §§ 66 bis 68 entsprechend.</p> | <p>§ 73b Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften</p> <p>(1) Die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Konzernbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Konzernbetriebsrats teilnehmen.</p> <p>(2) Für die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 51 Abs. 3 bis 5, die §§ 56, 57, 58, 59 Abs. 2 und die §§ 66 bis 68 entsprechend.</p> |
| <p>§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat treten mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammen. Der Arbeitgeber hat zu Vorschlägen des Betriebsrats nach Beratung mit diesem unverzüglich Stellung zu nehmen. Arbeitgeber und Betriebsrat haben über strittige Fragen mit dem ersten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat jede Maßnahme zu unterlassen, die ein Recht des Betriebsrats, sei es auch mittelbar, beeinträchtigen kann. Maßnahmen, die der Arbeitgeber unter Verstoß gegen diese Verpflichtung durchführt, sind unwirksam; ein Verstoß und seine Folgen sind zu beseitigen, drohende Verstöße nach § 85 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz zu untersagen. Kenntnisse, die der Arbeitgeber unter Verletzung der Rechte des Betriebsrats oder eines Beschäftigten erlangt hat, dürfen vom Arbeitgeber nicht verwertet werden; Maßnahmen, die gegen dieses Verbot verstoßen, sind unwirksam.</p> <p>(3) Der Arbeitgeber hat bei Vertragsbeziehungen zu Dritten sicher zu stellen, dass die Mitbestimmungsrechte ausgeübt werden können. Verträge, die dem entgegenstehen, sind unwirksam.</p> <p>(4) Die Rechte des Betriebsrats bestehen auch dann, wenn sich Maßnahmen einer ausländischen Konzerngesellschaft im Inland auswirken ohne dass der Arbeitgeber selbst tätig wird.</p> <p>(5) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Mittelbare oder unmittelbare Auswirkungen eines Arbeitskampfes zwischen tariffähigen Parteien berühren die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat nach diesem Gesetz nicht.</p> <p>(6) Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede Werbung zugunsten politischer Parteien im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Beschäftigten unmittelbar oder mittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.</p> <p>(7) Beschäftigte werden durch ihre Mitgliedschaft im Betriebsrat in ihrer Meinungs- und Meinungsäußerungsfreiheit nicht beschränkt. Beschäftigte, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft, einschließlich der Mitgliederwerbung auch im Betrieb, nicht beschränkt.</p> | <p>§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ersten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.</p> <p>(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.</p> <p>(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 74a Verfahren bei Mitbestimmungsrechten

- (1) Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kann sie nur mit seiner vorherigen Zustimmung geregelt werden. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) Der Betriebsrat hat in allen Fragen, in denen er mitzubestimmen hat, ein Initiativrecht, es sei denn, dieses ist ausdrücklich ausgeschlossen.
- (3) Das Initiativrecht umfasst für den Betriebsrat zusätzlich Verfahrensfragen, insbesondere im Hinblick auf die Vorbereitung von Entscheidungen des Arbeitgebers und ihre Umsetzung sowie Vollzugs- und Kontrollregelungen.
- (4) Das Mitbestimmungsrecht umfasst eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die einen Rahmen für weitere Einzelvereinbarungen festlegt.

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben zu gewährleisten, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen aus rassistischen Gründen oder aus Gründen des Geschlechts, der sexuellen Identität, der Hautfarbe, der ethnischen, sozialen oder regionalen Herkunft, der genetischen Merkmale, der äußeren Erscheinung, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, einer Behinderung, des Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung unterbleibt. Sie haben ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen.
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit sowie alle sonstigen Rechte der im Betrieb Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Die Selbständigkeit und Eigeninitiative einzelner Beschäftigter und von Arbeitsgruppen sind zu fördern.

§ 76 Einigungsstelle

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.
- (2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzer*innen, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden* einer unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen* deren Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzes nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer*innen erzielt wird.

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

- (1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.
- (2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

§ 76 Einigungsstelle

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.
- (2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>(3) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende*die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende*die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden*der Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden*der Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.</p> <p>(4) Beschlüsse der Einigungsstelle, die die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen, sind vorläufig vollstreckbar. § 62 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des 8. Buches der Zivilprozessordnung einschließlich ihres 5. Abschnitts entsprechend mit der Maßgabe, dass der nach dem Beschluss Verpflichtete als Schuldner, derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt. § 717 Abs. 2 Zivilprozessordnung findet keine Anwendung.</p> <p>(5) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens von der Einigungsstelle geregelt werden.</p> <p>(6) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, entscheiden der Vorsitzende*die Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Abs. 4 allein. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs, der betroffenen Beschäftigten und der überbetrieblichen Auswirkungen nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.</p> <p>(7) Im Übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt Ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beiden Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.</p> <p>(8) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.</p> <p>(9) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.</p> | <p>(3) Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben oder in elektronischer Form niederzulegen und vom Vorsitzenden mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur zu versehen sowie Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.</p> <p>(4) Durch Betriebsvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.</p> <p>(5) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe des Absatzes 3 allein. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.</p> <p>(6) Im Übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.</p> <p>(7) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.</p> <p>(8) Durch Tarifvertrag kann bestimmt werden, dass an die Stelle der in Absatz 1 bezeichneten Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

§ 76a Kosten der Einigungsstelle

- (1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber,
- (2) Die Beisitzer*innen der Einigungsstelle, die dem Betrieb angehören, erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung; § 37 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. Ist die Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zu bilden, so gilt Satz 1 für die einem Betrieb des Unternehmers oder eines Konzernunternehmens angehörenden Beisitzer*innen entsprechend.
- (3) Der Vorsitzende*die Vorsitzende und die Beisitzer*innen der Einigungsstelle, die nicht zu den in Absatz 2 genannten Personen zählen, haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit. Die Beisitzer*innen beider Seiten erhalten die gleiche Vergütung, mindestens jedoch 70 vom Hundert der Vergütung der*des Vorsitzenden. Der Arbeitgeber informiert den Vorsitzenden*die Vorsitzende der Einigungsstelle über die mit den von ihm*ihr bestellten Beisitzer*innen vereinbarten und gezahlten Honorare.

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

- (1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können zur Durchsetzung dieser Verpflichtung das Arbeitsgericht anrufen. § 76 Abs. 4 bleibt unberührt.
- (2) Auf Antrag der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder des Betriebsrats oder des Arbeitgebers stellt das Arbeitsgericht die Unvereinbarkeit der Betriebsvereinbarung oder einzelner ihrer Bestimmungen mit Bestimmungen eines im Betrieb geltenden Tarifvertrags oder mit gesetzlichen Vorschriften fest.
- (3) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Werden Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form geschlossen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 126a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs dasselbe Dokument elektronisch zu signieren. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 76a Kosten der Einigungsstelle

- (1) Die Kosten der Einigungsstelle trägt der Arbeitgeber.
- (2) Die Beisitzer der Einigungsstelle, die dem Betrieb angehören, erhalten für ihre Tätigkeit keine Vergütung; § 37 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. Ist die Einigungsstelle zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat zu bilden, so gilt Satz 1 für die einem Betrieb des Unternehmers oder eines Konzernunternehmens angehörenden Beisitzer entsprechend.
- (3) Der Vorsitzende und die Beisitzer der Einigungsstelle, die nicht zu den in Absatz 2 genannten Personenzahlen, haben gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung ihrer Tätigkeit. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach den Grundsätzen des Absatzes 4 Satz 3 bis 5.
- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Vergütung nach Absatz 3 regeln. In der Vergütungsordnung sind Höchstsätze festzusetzen. Dabei sind insbesondere der erforderliche Zeitaufwand, die Schwierigkeit der Streitigkeit sowie ein Verdienstaussfall zu berücksichtigen. Die Vergütung der Beisitzer ist niedriger zu bemessen als die des Vorsitzenden. Bei der Festsetzung der Höchstsätze ist den berechtigten Interessen der Mitglieder der Einigungsstelle und des Arbeitgebers Rechnung zu tragen.
- (5) Von Absatz 3 und einer Vergütungsordnung nach Absatz 4 kann durch Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt oder eine tarifliche Regelung nicht besteht, abgewichen werden.

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

- (1) Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, auch soweit sie auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen, führt der Arbeitgeber durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Der Betriebsrat darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen.
- (2) Betriebsvereinbarungen sind von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Betriebsvereinbarungen auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen. Werden Betriebsvereinbarungen in elektronischer Form geschlossen, haben Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von § 126a Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs dasselbe Dokument elektronisch zu signieren. Der Arbeitgeber hat die Betriebsvereinbarungen an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>(4) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Unabhängig davon können Regelungen, die zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen führen oder den Beschäftigten gesetzlich oder tariflich nicht vorgesehene Leistungsverpflichtungen auferlegen oder individuelle arbeitsvertragliche Ansprüche ablösen, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.</p> <p>(5) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Beschäftigten durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen, Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind unzulässig; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.</p> <p>(6) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.</p> <p>(7) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.</p> | <p>(4) Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Betriebsvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Die Verwirkung dieser Rechte ist ausgeschlossen. Ausschlussfristen für ihre Geltendmachung sind nur insoweit zulässig, als sie in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden; dasselbe gilt für die Abkürzung der Verjährungsfristen.</p> <p>(5) Betriebsvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.</p> <p>(6) Nach Ablauf einer Betriebsvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.</p> |
| <p>§ 78 Schutzbestimmungen</p> | <p>§ 78 Schutzbestimmungen</p> |
| <p>(1) Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, des Europäischen Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 genannten Vertretungen der Beschäftigten, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 10) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86), einer Arbeitsgruppe (§ 28a), Auskunftspersonen und Sachverständige (§ 80) sowie Beschäftigte, die im Rahmen der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl oder der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung, einschließlich im Zusammenhang mit der Bestellung von Wahlvorstandsmitgliedern und dem Sammeln von Stützunterschriften, tätig werden, dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Für die Unterlassung und Beseitigung von Störungen oder Behinderungen im Sinne des Satzes 1 finden die Vorschriften des 5. Abschnitts des 8. Buchs der Zivilprozessordnung Anwendung. § 717 Abs. 2 Zivilprozessordnung ist ausgeschlossen.</p> <p>(2) Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Satz 1 gilt entsprechend für die in § 2 Abs. 3 genannten Organisationen und deren Mitglieder.</p> | <p>(1) Die Mitglieder des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 genannten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, einer tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie Auskunftspersonen (§ 80 Absatz 2 Satz 4) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 78a Schutz von Auszubildenden in besonderen Fällen und von befristet im Betrieb tätigen Personen

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden* eine Auszubildende, der* die Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden* der Auszubildenden unter Angabe der Gründe schriftlich mitzuteilen. Im Falle eines dualen Studiums ist maßgeblich die Beendigung des letzten Ausbildungsabschnitts.
- (2) Verlangt ein*e in Absatz 1 genannte*r Auszubildende*r innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem* Auszubildender und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden. Im Falle einer unterbliebenen oder nicht ordnungsgemäßen Mitteilung nach Abs. 1 kann der Auszubildende* die Auszubildende unverzüglich nach Kenntnisnahme, dass der Arbeitgeber ihn* sie nicht übernehmen möchte, Weiterbeschäftigung nach Satz 1 verlangen.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch für gewählte Bewerber*innen ab Feststellung des Wahlergebnisses. Sie gelten ferner, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats endet.
- (4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,
 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
 2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,
 wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.
- (5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 finden entsprechende Anwendung auf befristet beschäftigte Arbeitnehmer*innen und arbeitnehmerähnliche Personen, die Mitglied eines Betriebsrats, eines Seebetriebsrats, einer Bordvertretung oder einer nach §§ 3, 3a gebildeten Vertretung sind.

§ 78a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

- (1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.
- (2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats endet.
- (4) Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,
 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
 2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,
 wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligte.
- (5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|---|
| <p>§ 79 Schweigepflicht</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, deren Geheimhaltung im berechtigten Interesse des Arbeitgebers liegt, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats, Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat, sowie gegenüber den in Abs. 2 bezeichneten Organen und Personen. (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, des Europäischen Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der nach §§ 3, 3a gebildeten Vertretung, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 10) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter der Gewerkschaft oder der Arbeitgebervereinigung. (3) Eine Schweigepflicht gegenüber den Beschäftigten des Betriebs besteht nicht, wenn deren berechtigte Interessen entgegenstehen. Verstöße gegen nationales oder supranationales Recht können nicht Gegenstand von Schweigepflichten sein. § 5 Geschäftsgeheimnisgesetz bleibt unberührt. | <p>§ 79 Geheimhaltungspflicht</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerthen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat, der Bordvertretung, dem Seebetriebsrat und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86). (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der gemäß § 3 Abs. 1 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 8) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen. |
| <p>§ 79a Datenschutz</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Soweit der Betriebsrat personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Der Betriebsrat kann Datenschutzbeauftragte oder für den Datenschutz Zuständige zur Unterstützung hinzuziehen. (2) Datenschutzbeauftragte oder für den Datenschutz Zuständige sind gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Die §§ 6 Abs. 5 Satz 2, 38 Abs. 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der*des Datenschutzbeauftragten oder des*der für den Datenschutz Zuständigen zum Arbeitgeber. (3) Der Betriebsrat hat bei der Bestellung und Abberufung der*des Datenschutzbeauftragten mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. (4) Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. | <p>§ 79a Datenschutz</p> <p>Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. § 6 Absatz 5 Satz 2, § 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 80 Allgemeine Aufgaben

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. darüber zu wachen, dass die zugunsten von Beschäftigten geltenden Vorschriften des Arbeitsvölkerrechts, des Europarats, der Europäischen Union sowie nationale Gesetze, Verordnungen, anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen einschließlich des Arbeitsschutz-, Umweltschutz- und Arbeitsförderungsrechts durchgeführt werden; Meinungsverschiedenheiten sind auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren zu klären;
 - 1a. darüber zu wachen, dass der Beschäftigung im Betrieb zugrunde liegende Verträge, insbesondere Arbeitsverträge, nicht gegen die unter Nr. 1 genannten Vorschriften verstoßen;
 2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung aller Geschlechter, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
 3. Anregungen von Beschäftigten und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken, er hat die betreffenden Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
 4. die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
 5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten, durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
 6. die gleichberechtigte Beschäftigung älterer Beschäftigter im Betrieb zu fördern;
 7. die Gleichberechtigung ausländischer Beschäftigter im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
 8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern;
 10. den Zusammenhalt zwischen den in Heimarbeit und Telearbeit oder mobil Beschäftigten mit den im Betrieb tätigen Beschäftigten zu fördern.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
 2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
 3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
 4. die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
 5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
 6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
 8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.
- (2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Aufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit insbesondere zur Auswertung die Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die er zur Durchführung seiner Aufgaben für erforderlich halten darf. Dazu gehören insbesondere die Listen über Bruttolöhne und -gehälter. Werden diese in elektronischen Dateien geführt, ist dem Betriebsrat entsprechender Zugang zu gewähren. Der Betriebsrat kann sich zur Durchführung seiner Aufgaben aller auch vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen. Soweit es zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Beschäftigte als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Dies können auch in Leiharbeit Beschäftigte sein. Die Absätze 3 und 4 bleiben unberührt. Für das Verfahren gilt § 7 Abs. 2-5 des Informationsfreiheitsgesetzes entsprechend.</p> <p>(3) Der Betriebsrat und/oder die im Betrieb vertretene Gewerkschaft können zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben Befragungen der Beschäftigten durchführen.</p> <p>(4) Der Betriebsrat kann zur Erfüllung seiner Aufgaben Sachverständige hinzuziehen. Das ist insbesondere der Fall, wenn der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte mit der Einführung oder Anwendung von technischen Kontrolleinrichtungen befasst ist. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen. Über die Einzelheiten treffen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Vereinbarung. Bei Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Absätze 2 und 3, auch über die Kosten von Sachverständigen entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Für die Schweigepflicht von Sachverständigen und Auskunftspersonen gelten §§ 79 und 79a Abs. 2 entsprechend.</p> | <p>(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen.</p> <p>(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.</p> |
| <p>§ 81 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer*innen über deren Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art ihrer Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat die Arbeitnehmer*innen vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen diese bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes getroffenen Maßnahmen zu belehren.</p> <p>(2) Über Veränderungen in einem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.</p> | <p>§ 81 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes getroffenen Maßnahmen zu belehren.</p> <p>(2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>(3) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer*innen zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer*innen haben können.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer*innen über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers*der Arbeitnehmerin ändern wird und seine*ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner*ihrer Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer*der Arbeitnehmerin zu erörtern, wie dessen*deren berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Arbeitnehmer*innen können bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.</p> <p>(5) Die Beschäftigten sind zur Erörterung ihrer Beteiligungsrechte bei den Verfahren, Maßnahmen und Änderungen nach Abs. 1-4 im erforderlichen Maß von der Arbeit freizustellen, mindestens eine Stunde pro Woche. Sie können dazu Mitglieder des Betriebsrats oder eine Vertretung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beiziehen.</p> <p>(6) Der Arbeitgeber ist im Einzelfall auf Verlangen der*des Beschäftigten verpflichtet, Maßnahmen im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechts zu begründen.</p> <p>(7) Die Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß §§ 96-98 bleibt unberührt.</p> | <p>(3) In Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen zuhören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.</p> <p>(4) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten. Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Der Arbeitnehmer kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.</p> |
| <p>§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Beschäftigten</p> <p>(1) Die*der Beschäftigte hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die die eigene Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen. Diese können insbesondere die Arbeitsbedingungen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Arbeitsorganisation, das Arbeitspensum, die Gestaltung des Arbeitsbereichs, des Arbeitsablaufs und die in § 80 genannten Angelegenheiten betreffen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zu solchen Vorschlägen Stellung zu nehmen.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin kann verlangen, dass die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass die Beurteilung der eigenen Leistungen sowie die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden.</p> <p>(3) Der Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin kann zu jedem Personalgespräch ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Beschäftigten im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. Personalgespräche auf Initiative des Arbeitgebers sind dem Beschäftigten und dem Betriebsrat vorher anzukündigen.</p> | <p>§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers</p> <p>(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.</p> <p>(2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 82a Meinungsäußerungsfreiheit</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Beschäftigte sind berechtigt, ihre Meinung im Betrieb zu äußern. (2) Das Recht auf freie Meinungsäußerung umfasst auch die außerbetriebliche Stellungnahme zu betrieblichen Fragen. | |
| <p>§ 83 Personalakten</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin kann vom Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, welche Aufzeichnungen über die eigene Person bestehen. Er hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten sowie alle sonstigen die eigene Person betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen. Hierzu kann ein Mitglied des Betriebsrats oder eine Vertretung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hingezogen werden. Diese haben über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Arbeitnehmer*der Arbeitnehmerin im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden. Art. 15 Datenschutzgrundverordnung bleibt unberührt. (2) Erklärungen der*des Beschäftigten zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen. (3) Aufzeichnungen, über deren Bestehen der Arbeitgeber der*dem Beschäftigten auf dessen Verlangen Auskunft nicht erteilt hat, dürfen nicht zum Nachteil der*des Beschäftigten verwertet werden. Satz 1 gilt entsprechend, soweit der*dem Beschäftigten auf dessen Verlangen Einsicht nicht gewährt worden ist. (4) Erklärungen der*des Beschäftigten zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen. Die*der Beschäftigte kann verlangen, dass unrichtige, ehrverletzende oder sonst unzulässige Teile der Personalakte entfernt werden. Diese Teile der Personalakte und Verweise sowie Abmahnungen verlieren nach Ablauf eines Jahres, gerechnet ab dem behaupteten Tatbestand, ihre Wirksamkeit. (5) Auf die Führung von Personalakten sind die Vorschriften der Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes unabhängig davon anzuwenden, ob sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen oder ob sie in Papierform geführt werden. (6) Über die Gestaltung der Führung von Personalakten hat der Betriebsrat mitzubestimmen. § 74a gilt entsprechend. | <p>§ 83 Einsicht in die Personalakten</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird. (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen. |
| <p>§ 84 Beschwerderecht</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die*der Beschäftigte kann sich unmittelbar oder durch den Betriebsrat beim Arbeitgeber oder bei außerbetrieblichen Stellen beschweren, wenn sie oder er sich insbesondere durch Maßnahmen oder Bestimmungen im Sinne von § 106 Gewerbeordnung benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Der Betriebsrat ist unverzüglich zu unterrichten, es sei denn, dass die*der Beschäftigte widerspricht. (2) Der Arbeitgeber hat den*die Beschäftigten und den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde unverzüglich zu bescheiden und, soweit die Beschwerde berechtigt ist, ihr abzuhelpfen. (3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde darf die*der Beschäftigte nicht benachteiligt werden. | <p>§ 84 Beschwerderecht</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. (2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen. (3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. (2) Greift der Betriebsrat die Beschwerde nach Abs. 1 auf, wird die Weisung des Arbeitgebers für die Dauer des Verfahrens bis zum Spruch der Einigungsstelle ausgesetzt. Der Betriebsrat unterrichtet den Arbeitgeber und die*den Beschäftigten über seine Entscheidung, wenn er die Beschwerde aufgreift. (3) Hilft der Arbeitgeber der Beschwerde nicht ab, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle über die Berechtigung der Beschwerde sowie die zu treffenden Abhilfemaßnahmen ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. (4) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen. (5) Für Beschwerden nach § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz gilt diese Vorschrift entsprechend. | <p>§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken. (2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist. (3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt. |
| <p>§ 86 Ergänzende Vereinbarungen</p> <p>Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, dass in den Fällen des § 85 Abs. 2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.</p> | <p>§ 86 Ergänzende Vereinbarungen</p> <p>Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, dass in den Fällen des § 85 Abs. 2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.</p> |
| <p>§ 86a Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer*innen</p> <p>Jeder Arbeitnehmer*jede Arbeitnehmerin hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer*innen des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.</p> | <p>§ 86a Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer</p> <p>Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.</p> |
| <p>§ 87 Mitbestimmungsrechte</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Fragen der Ordnung des Betriebs; 1a. Fragen des Verhaltens der Arbeitnehmer*innen im Betrieb mit Ausnahme von Anweisungen des Arbeitgebers, die ausschließlich und unmittelbar die Erbringung der Arbeitsleistung betreffen; 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit sowie Zeitpunkt der Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit; 4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte; 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer*innen, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird; 6. Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen; 6a. Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte Einzelner; 6b. Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes; | <p>§ 87 Mitbestimmungsrechte</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb; 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit; 4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte; 5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird; 6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen; 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften; 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz; 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmer*innen mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen; 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung einschließlich des Mindestabstands der Entgeltgruppen von außertariflichen Arbeitnehmer*innen zur höchsten tarifvertraglichen Entgeltgruppe; 10a. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit; 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren sowie von Abschlussprovisionen; 12. Einführung und Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen einschließlich der zu zahlenden Vergütung; 13. Einführung und Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit einschließlich agiler Arbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmer*innen eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt; 14. Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit; 15. Maßnahmen, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen; 16. Gestaltung der Kommunikations- und Beteiligungsprozesse des Arbeitgebers mit den Arbeitnehmer*innen, insbesondere im Hinblick auf Befragungen der Beschäftigten und allgemeine Regeln für Personalgespräche; 17. Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe. | <ol style="list-style-type: none"> 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen; 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung; 11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren; 12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen; 13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt; 14. Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird. <p>(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> |
| <p>§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen</p> <p>Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen; 2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; 3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung; 4. Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb. | <p>§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen</p> <p>Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen; 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes; 2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; 3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung; 4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb; 5. Maßnahmen zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen. |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

- (1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie Umweltgefährdungen die für den Arbeits- und Umweltschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen. Der Betriebsrat kann sich nach pflichtgemäßem Ermessen jederzeit zur Beratung direkt an diese Stellen wenden.
- (2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.
- (3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.
- (4) An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.
- (5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.
- (6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

(aufgehoben)

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

- (1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.
- (2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.
- (3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.
- (4) An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.
- (5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.
- (6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

- (1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung
 1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
 2. von technischen Anlagen,
 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz oder
 4. der Arbeitsplätze
 rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
- (2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 91 Mitbestimmungsrecht</p> <p>Besteht die Vermutung, dass die Arbeitnehmer*innen durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung belastet werden, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Prävention, Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> | <p>§ 91 Mitbestimmungsrecht</p> <p>Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> |
| <p>§ 92 Personalplanung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auf die Ermittlung und Festsetzung des Personalbedarfs unter Einschluss von Fremdpersonal, Stellenpläne, Planungen in Bezug auf die Personalstruktur, Stellenanforderungen und -beschreibungen, Personalbeschaffung, -entwicklung und -einsatz, Maßnahmen des Personalaus- und -abbaus sowie deren Bedeutung für Unternehmen und Konzern. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. In Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen unterliegt die Personalplanung und -bemessung der Mitbestimmung des Betriebsrats.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten unabhängig von der Unternehmensgröße entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a, 2b und 7. Gleiches gilt für die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung nach § 80 Absatz 1 Nummer 4.</p> | <p>§ 92 Personalplanung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.</p> <p>(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleiches gilt für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 80 Absatz 1 Nummer 4.</p> |
| <p>§ 92a Beschäftigungssicherung</p> <p>(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere die Rückholung ausgelagerter Teile des Arbeitsprozesses, eine Veränderung der Arbeitszeit und die Qualifizierung der Arbeitnehmer*innen zum Gegenstand haben.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies schriftlich zu begründen. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen. Außerdem kann sich der Betriebsrat der Hilfe von Sachverständigen bedienen.</p> <p>(3) Im Falle der auch teilweisen Ablehnung seiner Vorschläge kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet verbindlich, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen vorgenommen werden und wie ihre Durchführung zu kontrollieren ist.</p> | <p>§ 92a Beschäftigungssicherung</p> <p>(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

(4) Abs. 3 gilt nicht für inhabergeführte Unternehmen. Als inhabergeführt gelten:

- a) einzelkaufmännische Unternehmen, sofern der Inhaber selbst wesentliche unternehmerische Entscheidungen trifft;
- b) Gesellschaften, deren Anteilsrechte sich mehrheitlich im Eigentum einer natürlichen Person befinden;
- c) Gesellschaften, deren Anteilsrechte sich mehrheitlich im Eigentum einer Gruppe von Personen befinden, die untereinander verwandt im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 bis 5 der Abgabenordnung sind.

Nicht erfasst von diesem Absatz sind Gesellschaften, die regelmäßig mehr als einhundert Arbeitnehmer*innen beschäftigen.

§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

- (1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

§ 95 Auswahlrichtlinien

- (1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) In Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmer*innen kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt.
- (3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer*innen nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

§ 94 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze

- (1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Betrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

§ 95 Auswahlrichtlinien

- (1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2) In Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.
- (2a) Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn bei der Aufstellung der Richtlinien nach diesen Absätzen Künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt.
- (3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>§ 96 Förderung der Berufsbildung</p> <p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer*innen zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbedarfsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer*innen des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.</p> <p>(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmer*innen die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Beschäftigter, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmer*innen mit Familienpflichten zu berücksichtigen.</p> | <p>§ 96 Förderung der Berufsbildung</p> <p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbedarfsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.</p> <p>(1a) Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.</p> <p>(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.</p> |
| <p>§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.</p> <p>(2) Wird nach Abs. 1 keine Einigung erzielt, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> | <p>§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung</p> <p>(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.</p> <p>(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> |
| <p>§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen</p> <p>(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.</p> <p>(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer*innen frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmer*innen an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmer*innen oder Gruppen von Arbeitnehmer*innen des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.</p> | <p>§ 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen</p> <p>(1) Der Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.</p> <p>(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer*innen eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 1.000 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.</p> <p>(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.</p> | <p>(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.</p> <p>(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.</p> |
| <p>§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen</p> | <p>§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen</p> |
| <p>(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung (§ 95 Abs. 3) zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend. Zu Vorstellungsgesprächen ist der Betriebsrat einzuladen.</p> <p>(2) Abs. 1 gilt im Falle einer Einstellung oder Versetzung auch, wenn Arbeitnehmer*innen auf der Grundlage von Werk- oder Dienstverträgen mindestens für die Dauer eines Monats im Rahmen der betrieblichen Wertschöpfung eingesetzt werden, aber in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen (Fremdpersonal). Der Einsatz im Rahmen eigener Wertschöpfung wird vermutet, wenn Arbeitnehmer*innen Tätigkeiten verrichten, die durch Arbeitnehmer*innen des Unternehmens erledigt werden oder wurden.</p> | <p>(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.</p> <p>(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde, 2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde, |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>(3) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme oder die geplante vertragliche Regelung gegen ein Gesetz verstößt oder überwiegende Interessen der Belegschaft entgegenstehen. Er hat dies dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt. Die Frist kann einvernehmlich verlängert werden. Sie verlängert sich um eine Woche, wenn mehr als fünf vom Hundert der Arbeitnehmer*innen von der Maßnahme betroffen sind, mindestens aber 20 Arbeitnehmer*innen.</p> <p>(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(5) Abs. 1 bis 4 gelten auch für die Bestellung von Betriebsärzt*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, die freiberuflich oder in einem überbetrieblichen Dienst tätig sind. § 9 Abs. 3 Arbeitssicherheitsgesetz bleibt unberührt.</p> | <p>3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,</p> <p>4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,</p> <p>5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder</p> <p>6. 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 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.</p> <p>(3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.</p> <p>(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.</p> |
| <p>§ 100 Vorläufige personelle Maßnahmen</p> <p>(1) Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 mit Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.</p> <p>(2) Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung nach Abs. 1, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen.</p> | <p>§ 100 Vorläufige personelle Maßnahmen</p> <p>(1) Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.</p> <p>(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.</p> <p>(3) Lehnt das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt es rechtskräftig fest, dass offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, so endet die vorläufige personelle Maßnahme mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 101 Unterlassung

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 ohne Zustimmung des Betriebsrats oder der Einigungsstelle durch, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, die Fortsetzung der personellen Maßnahme zu unterlassen.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

- (1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- (2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend. Die Fristen der Sätze 1 und 3 können einvernehmlich verlängert werden. Die Frist des Satzes 1 verlängert sich um eine Woche, wenn mehr als fünf von Hundert der Arbeitnehmer*innen von der Maßnahme betroffen sind, mindestens aber 20 Arbeitnehmer*innen.
- (3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Fristen des Absatzes 2 Satz 1 und 3 der Kündigung widersprechen, wenn die ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt ist oder es an einem wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung fehlt oder die Kündigung aus anderen Gründen rechtswidrig ist.
- (4) Der Betriebsrat übersendet dem Arbeitnehmer*der Arbeitnehmerin eine Abschrift seiner Stellungnahme, wenn der Arbeitgeber trotz Widerspruchs gekündigt hat.
- (5) Im Falle des Widerspruchs kann eine Kündigung nur wirksam werden, wenn sie vom Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers zugelassen wird. Der Arbeitgeber muss den Antrag binnen zwei Wochen nach Zugang des Widerspruchs stellen. Im Falle einer Änderungskündigung bedarf die Änderung der Arbeitsbedingungen der Zulassung nach Satz 1 durch das Arbeitsgericht. Kündigt der Arbeitgeber ohne die Zulassung des Arbeitsgerichts, ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits über die Wirksamkeit der Kündigung zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Er ist dazu durch das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitnehmers*der Arbeitnehmerin im Wege der einstweiligen Verfügung zu verpflichten, es sei denn, dass der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

§ 101 Zwangsgeld

Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige personelle Maßnahme entgegen § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Abs. 3 aufrecht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben. Hebt der Arbeitgeber entgegen einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung die personelle Maßnahme nicht auf, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Aufhebung der Maßnahme durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

- (1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- (2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn
 1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
 2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
 3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
 4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
 5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.
- (4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.
- (5) Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn
 1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>(6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht entscheidet.</p> <p>(7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.</p> <p>(8) Ein Aufhebungsvertrag ist unwirksam, wenn der Betriebsrat vor dessen Abschluss nicht unterrichtet wurde oder der Arbeitnehmer*die Arbeitnehmerin nicht auf das Recht zur Hinzuziehung eines Mitglieds des Betriebsrats hingewiesen wurde.</p> | <p>2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder</p> <p>3. der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.</p> <p>(6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.</p> <p>(7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz bleiben unberührt.</p> |
| <p>§ 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen</p> | <p>§ 103 Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen</p> |
| <p>(1) Die außerordentliche Kündigung von Arbeitnehmer*innen, denen nach § 15 Abs. 1 bis 3 des Kündigungsschutzgesetzes nicht ordentlich gekündigt werden darf, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats. Dies gilt entsprechend im Falle einer Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nrn. 1 bis 8, 3a.</p> <p>(1a) Die Kündigung von Arbeitnehmer*innen, denen nach § 15 Abs. 3a bis 3b des Kündigungsschutzgesetzes nicht ordentlich gekündigt werden darf, bedarf der vorherigen Zustimmung durch das Arbeitsgericht.</p> <p>(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. Unter denselben Voraussetzungen stimmt das Arbeitsgericht der Kündigung in den Fällen des Abs. 1a zu. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer*die betroffene Arbeitnehmerin beteiligt. Dies gilt auch, wenn kein Betriebsrat besteht.</p> <p>(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer*die betroffene Arbeitnehmerin mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers*der betroffenen Arbeitnehmerin aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.</p> | <p>(1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstands sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.</p> <p>(2) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann das Arbeitsgericht sie auf Antrag des Arbeitgebers ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer beteiligt.</p> <p>(2a) Absatz 2 gilt entsprechend, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht.</p> <p>(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.</p> |
| <p>§ 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer*innen</p> | <p>§ 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer</p> |
| <p>(1) Hat ein Arbeitnehmer*eine Arbeitnehmerin durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 1.000 Euro.</p> <p>(2) Abs. 1 ist auch auf leitende Angestellte (§ 5 Abs. 3) anzuwenden.</p> | <p>(1) Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen, und führt der Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Entlassung oder Versetzung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|---|
| <p>§ 105 Leitende Angestellte</p> | <p>§ 105 Leitende Angestellte</p> |
| <p>Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung von in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.</p> | <p>Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist dem Betriebsrat rechtzeitig mitzuteilen.</p> |
| <p>§ 106 Wirtschaftsausschuss</p> | <p>§ 106 Wirtschaftsausschuss</p> |
| <p>(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als fünfzig ständig beschäftigten Arbeitnehmer*innen ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten. Gehören Unternehmen zu einem Konzern, so ist auch beim herrschenden Konzernunternehmen ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, sofern im Konzern insgesamt mehr als fünfzig Arbeitnehmer*innen ständig beschäftigt sind.</p> <p>(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potenziellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird.</p> <p>(3) Gehört das Unternehmen zu einem Konzern und befindet sich das herrschende Konzernunternehmen im Ausland, so ist das Unternehmen verpflichtet, sich die konzernbezogenen Informationen zu beschaffen, die es zur vollständigen Schilderung seiner wirtschaftlichen Situation benötigt.</p> <p>(4) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens; 2. die Produktions- und Absatzlage; 3. das Produktions- und Investitionsprogramm; 4. Rationalisierungsvorhaben; 5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden; 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes; 5b. Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz; 6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen; 7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen; 8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben; 9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie die Auslagerung von Arbeiten; 9a. die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie 10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer*innen des Unternehmens wesentlich berühren können. | <p>(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.</p> <p>(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potentiellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird.</p> <p>(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens; 2. die Produktions- und Absatzlage; 3. das Produktions- und Investitionsprogramm; 4. Rationalisierungsvorhaben; 5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden; 5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes; 5b. Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz; 6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen; 7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen; 8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben; 9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks; 9a. die Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie 10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können. |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

§ 107 Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

- (1) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen bzw. dem Konzern oder einer seiner ausländischen Niederlassungen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses können auch die in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten bestimmt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. § 15 Abs. 2 findet entsprechende Anwendung.
- (2) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Fall in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Der Konzernwirtschaftsausschuss wird vom Konzernbetriebsrat bestimmt; in Bezug auf die Amtszeit seiner Mitglieder findet Satz 2 entsprechende Anwendung. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung sind die Sätze 1 bis 3 entsprechend anzuwenden.
- (3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuss des Betriebsrats zu übertragen. Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses darf die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nicht überschreiten. Der Betriebsrat kann jedoch weitere Arbeitnehmer*innen einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten bis zur selben Zahl, wie der Ausschuss Mitglieder hat, in den Ausschuss berufen; für die Beschlussfassung gilt Satz 1. Für die Verschwiegenheitspflicht der in Satz 3 bezeichneten weiteren Arbeitnehmer*innen gilt § 79 entsprechend. Für die Abänderung und den Widerruf der Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3 sind die gleichen Stimmenmehrheiten erforderlich wie für die Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3. Ist in einem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so beschließt dieser über die anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses; die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend. Für den Konzernwirtschaftsausschuss gelten die Sätze 1 bis 6 entsprechend.

§ 108 Sitzungen

- (1) Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten.
- (2) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder seine Vertretung teilzunehmen. Der Wirtschaftsausschuss und der Unternehmer können sachkundige Arbeitnehmer*innen des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 4 entsprechend.
- (3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
- (4) Der Wirtschaftsausschuss hat über jede Sitzung dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.
- (5) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.
- (6) Hat der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 107 Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

- (1) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Zu Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses können auch die in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten bestimmt werden. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen.
- (2) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Gesamtbetriebsrat, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Fall in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden; auf die Abberufung sind die Sätze 1 und 2 entsprechend anzuwenden.
- (3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuss des Betriebsrats zu übertragen. Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses darf die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nicht überschreiten. Der Betriebsrat kann jedoch weitere Arbeitnehmer einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten bis zur selben Zahl, wie der Ausschuss Mitglieder hat, in den Ausschuss berufen; für die Beschlussfassung gilt Satz 1. Für die Verschwiegenheitspflicht der in Satz 3 bezeichneten weiteren Arbeitnehmer gilt § 79 entsprechend. Für die Abänderung und den Widerruf der Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3 sind die gleichen Stimmenmehrheiten erforderlich wie für die Beschlüsse nach den Sätzen 1 bis 3. Ist in einem Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat errichtet, so beschließt dieser über die anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses; die Sätze 1 bis 5 gelten entsprechend.

§ 108 Sitzungen

- (1) Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten.
- (2) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 3 und 4 entsprechend.
- (3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
- (4) Der Wirtschaftsausschuss hat über jede Sitzung dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.
- (5) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.
- (6) Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 109 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

- (1) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinn des § 106 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend. Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gilt Satz 1 entsprechend.
- (2) Abs. 1 findet auf Auskunftsverlangen des Konzernwirtschaftsausschusses entsprechende Anwendung.

§ 109a Unternehmensübernahme

In Unternehmen, in denen kein Wirtschaftsausschuss besteht, ist im Fall des § 106 Abs. 3 Nr. 9a der Betriebsrat entsprechend § 106 Abs. 1 und 2 zu beteiligen; § 109 gilt entsprechend.

§ 110 Unterrichtung der Arbeitnehmer*innen

- (1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 ständig beschäftigten Arbeitnehmer*innen hat der Unternehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss oder den in § 107 Abs. 3 genannten Stellen und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer*innen schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.
- (2) In Unternehmen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, aber in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer*innen beschäftigen, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Unterrichtung der Arbeitnehmer*innen mündlich erfolgen kann. Ist in diesen Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss nicht zu errichten, so erfolgt die Unterrichtung nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat.
- (3) Lassen sich Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Inhalt des Berichts nicht ausräumen, so kann der Betriebsrat einen eigenen Bericht erstellen.

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat anschließend die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann zu seiner Unterstützung Berater*innen hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend. Im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten insbesondere:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss oder Spaltung von Betrieben oder Betriebsteilen,
4. Rationalisierungsmaßnahmen sowie andere Veränderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb,

§ 109 Beilegung von Meinungsverschiedenheiten

- (1) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens im Sinn des § 106 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend. Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gilt Satz 1 entsprechend.

§ 109a Unternehmensübernahme

In Unternehmen, in denen kein Wirtschaftsausschuss besteht, ist im Fall des § 106 Abs. 3 Nr. 9a der Betriebsrat entsprechend § 106 Abs. 1 und 2 zu beteiligen; § 109 gilt entsprechend.

§ 110 Unterrichtung der Arbeitnehmer

- (1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als 1.000 ständig beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss oder den in § 107 Abs. 3 genannten Stellen und dem Betriebsrat die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.
- (2) In Unternehmen, die die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen, aber in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte ständige Arbeitnehmer beschäftigen, gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass die Unterrichtung der Arbeitnehmer mündlich erfolgen kann. Ist in diesen Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss nicht zu errichten, so erfolgt die Unterrichtung nach vorheriger Abstimmung mit dem Betriebsrat.

§ 111 Betriebsänderungen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,
4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>6. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren einschließlich der Anwendung von Algorithmen und künstlicher Intelligenz und des Einsatzes von Robotern,</p> <p>7. die Umsetzung einer unternehmerischen Entscheidung, die die Voraussetzungen einer Massenentlassung nach § 17 Abs. 1 des Kündigungsschutzgesetzes erfüllt. Die dort vorgesehene zeitliche Grenze findet keine Anwendung.</p> | <p>5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.</p> |
| <p>§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan</p> | <p>§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan</p> |
| <p>(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben; § 77 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Dabei ist festzulegen, ob, wann, in welcher Größenordnung und in welcher Form die geplante Betriebsänderung durchgeführt wird.</p> <p>(2) Die Einigung über den Ausgleich oder - soweit ein solcher wirtschaftlich nicht vertretbar ist - über die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmer*innen infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan), ist gleichfalls schriftlich niederzulegen; § 77 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend. Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 4 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.</p> <p>(3) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit und die zuständige Industrie- und Handelskammer um Vermittlung ersuchen; der Vorstand bzw. das Leitungsgremium kann die Aufgabe auf Bedienstete übertragen. Erfolgt kein Vermittlungsersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nehmen ein Vertreter*ine Vertreterin der Bundesagentur für Arbeit und der Industrie- und Handelskammer an der Verhandlung teil.</p> <p>(4) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so finden Absatz 1 und Absatz 2 entsprechende Anwendung.</p> <p>(5) Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über den Inhalt des Interessenausgleichs und des Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(6) Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Absatz 5 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer*innen als auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu berücksichtigen. Gehört das Unternehmen zu einem Konzern, ist auf dessen wirtschaftliche Lage abzustellen. Dies gilt auch dann, wenn sich die Konzernspitze im Ausland befindet. Im Einzelnen hat sich die Einigungsstelle im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sie soll bei der Entscheidung über die Vornahme und den Umfang der Betriebsänderung berücksichtigen, ob es für das Unternehmen wirtschaftliche Zwänge gibt, die die Betriebsänderung unvermeidbar machen; von einem übergeordneten Konzernunternehmen ausgehende Gewinnvorgaben oder eine günstige Beeinflussung des Aktienkurses stellen keine wirtschaftlichen Zwänge dar. | <p>(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben; § 77 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. § 77 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.</p> <p>(2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat den Vorstand der Bundesagentur für Arbeit um Vermittlung ersuchen, der Vorstand kann die Aufgabe auf andere Bedienstete der Bundesagentur für Arbeit übertragen. Erfolgt kein Vermittlungsersuchen oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so können der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Auf Ersuchen des Vorsitzenden der Einigungsstelle nimmt ein Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit oder ein vom Vorstand der Bundesagentur für Arbeit benannter Bediensteter der Bundesagentur für Arbeit an der Verhandlung teil.</p> <p>(3) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.</p> <p>(4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.</p> <p>(5) Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach Absatz 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für das Unternehmen zu achten. Dabei hat die Einigungsstelle sich im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sie soll beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Sie soll beim Ausgleich oder ggf. bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, durch Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, in der Regel Leistungen vorsehen, die den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen. 3. Sie hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer*innen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Können Arbeitnehmer*innen in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden und lehnen sie dies ab, so können die Leistungen gemindert werden. 4. Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen; ggf. kann die Errichtung einer Transfergesellschaft oder der Anschluss an eine solche beschlossen werden. 5. Sie hat bei der Entscheidung über den Interessenausgleich und bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens und die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. | <ol style="list-style-type: none"> 2. Sie hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Sie soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines zum Konzern gehörenden Unternehmens weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit. 2a. Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen. 3. Sie hat bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, dass der Fortbestand des Unternehmens oder die nach Durchführung der Betriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden. |
| <p>§ 112a Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen (aufgehoben)</p> | <p>§ 112a Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Besteht eine geplante Betriebsänderung im Sinne des § 111 Satz 3 Nr. 1 allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 112 Abs. 4 und 5 nur Anwendung, wenn <ol style="list-style-type: none"> 1. in Betrieben mit in der Regel weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer, 2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer, 3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 60 Arbeitnehmer, 4. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen. Als Entlassung gilt auch das vom Arbeitgeber aus Gründen der Betriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen. (2) § 112 Abs. 4 und 5 findet keine Anwendung auf Betriebe eines Unternehmens in den ersten vier Jahren nach seiner Gründung. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung dem Finanzamt mitzuteilen ist. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|---|
| <p>§ 113 Umsetzung der getroffenen Entscheidung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Die Einigung über den Interessenausgleich und den Sozialplan sowie eine entsprechende Entscheidung der Einigungsstelle hat die Wirkung eines vorläufig vollstreckbaren Beschlusses nach § 708 Zivilprozessordnung. Schadensersatzansprüche nach § 717 Abs. 2 Zivilprozessordnung sind ausgeschlossen. (2) Die im Einigungsstellenverfahren ganz oder teilweise unterlegene Seite kann eine gerichtliche Überprüfung nach Maßgabe von § 76 Abs. 6 Satz 4 und § 76 Abs. 8 dieses Gesetzes vornehmen lassen. | <p>§ 113 Nachteilsausgleich</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen; § 10 des Kündigungsschutzgesetzes gilt entsprechend. (2) Erleiden Arbeitnehmer infolge einer Abweichung nach Absatz 1 andere wirtschaftliche Nachteile, so hat der Unternehmer diese Nachteile bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten auszugleichen. (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden. |
| <p>§ 113a Betriebsrat in Gründung</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Tritt ein Betriebsrat erstmalig zusammen, wenn wesentliche Teile der geplanten Betriebsänderung bereits umgesetzt sind, so entfällt das Mitbestimmungsrecht über den Interessenausgleich. (2) Ein Sozialplan kann verlangt werden, bis die Betriebsänderung vollständig abgeschlossen ist. Er umfasst auch bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer*innen. | |
| <p>§ 114 Grundsätze</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Auf Seeschiffahrtsunternehmen und ihre Betriebe ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus den Vorschriften dieses Abschnitts nichts anderes ergibt. (2) Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist ein Unternehmen, das Handelsschiffahrt betreibt und seinen Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat. Ein Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Abschnitts betreibt auch, wer als Korrespondenzreeder, Vertragsreeder, Ausrüster oder aufgrund eines ähnlichen Rechtsverhältnisses Schiffe zum Erwerb durch die Seeschiffahrt verwendet, wenn er Arbeitgeber des Kapitäns*der Kapitänin und der Besatzungsmitglieder ist oder überwiegend die Befugnisse des Arbeitgebers ausübt. (3) Als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmenseinschließlich der in Absatz 2 Satz 2 genannten Schiffe. (4) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Schiffe, die in der Regel binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil dieses Landbetriebs des Seeschiffahrtsunternehmens. (5) Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden nur für die Landbetriebe von Seeschiffahrtsunternehmen gebildet. (6) Besatzungsmitglieder im Sinne dieses Gesetzes sind die in einem Heuer- oder Berufsausbildungsverhältnis zu einem Seeschiffahrtsunternehmen stehenden im Seebetrieb beschäftigten Personen mit Ausnahme des Kapitäns*der Kapitänin. Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 dieses Gesetzes sind nur die Kapitän*innen. | <p>§ 114 Grundsätze</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Auf Seeschiffahrtsunternehmen und ihre Betriebe ist dieses Gesetz anzuwenden, soweit sich aus den Vorschriften dieses Abschnitts nichts anderes ergibt. (2) Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Gesetzes ist ein Unternehmen, das Handelsschiffahrt betreibt und seinen Sitz im Geltungsbereich dieses Gesetzes hat. Ein Seeschiffahrtsunternehmen im Sinne dieses Abschnitts betreibt auch, wer als Korrespondenzreeder, Vertragsreeder, Ausrüster oder aufgrund eines ähnlichen Rechtsverhältnisses Schiffe zum Erwerb durch die Seeschiffahrt verwendet, wenn er Arbeitgeber des Kapitäns und der Besatzungsmitglieder ist oder überwiegend die Befugnisse des Arbeitgebers ausübt. (3) Als Seebetrieb im Sinne dieses Gesetzes gilt die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmenseinschließlich der in Absatz 2 Satz 2 genannten Schiffe. (4) Schiffe im Sinne dieses Gesetzes sind Kauffahrteischiffe, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen. Schiffe, die in der Regel binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz eines Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil dieses Landbetriebs des Seeschiffahrtsunternehmens. (5) Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden nur für die Landbetriebe von Seeschiffahrtsunternehmen gebildet. (6) Besatzungsmitglieder im Sinne dieses Gesetzes sind die in einem Heuer- oder Berufsausbildungsverhältnis zu einem Seeschiffahrtsunternehmen stehenden im Seebetrieb beschäftigten Personen mit Ausnahme des Kapitäns. Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 dieses Gesetzes sind nur die Kapitäne. |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

§ 115 Bordvertretung

- (1) Auf Schiffen, die mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen drei wählbar sind, wird eine Bordvertretung gewählt. Auf die Bordvertretung finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.
- (2) Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:
 1. Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder des Schiffes.
 2. Wählbar sind die Besatzungsmitglieder des Schiffes, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und ein Jahr Besatzungsmitglied eines Schiffes waren, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt. § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.
 3. Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person, 21 bis 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern, über 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.
 4. (weggefallen)
 5. § 13 Abs. 1 und 3 findet keine Anwendung. Die Bordvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unter den in § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 genannten Voraussetzungen neu zu wählen.
 6. Die wahlberechtigten Besatzungsmitglieder können mit der Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl der Bordvertretung binnen 24 Stunden durchzuführen.
 7. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf zwei Wochen, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist wird auf eine Woche verkürzt.
 8. Bestellt die im Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand oder besteht keine Bordvertretung, wird der Wahlvorstand in einer Bordversammlung von der Mehrheit der anwesenden Besatzungsmitglieder gewählt; § 17 Abs. 3 gilt entsprechend. Kann aus Gründen der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs eine Bordversammlung nicht stattfinden, so kann der Kapitän*die Kapitänin auf Antrag von drei Wahlberechtigten den Wahlvorstand bestellen. Bestellt der Kapitän*die Kapitänin den Wahlvorstand nicht, so ist der Seebetriebsrat berechtigt, den Wahlvorstand zu bestellen. Die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht bleiben unberührt.
 9. Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Wahlunterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezogenen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

Betriebsverfassungsgesetz Alt

§ 115 Bordvertretung

- (1) Auf Schiffen, die mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern besetzt sind, von denen drei wählbar sind, wird eine Bordvertretung gewählt. Auf die Bordvertretung finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.
- (2) Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:
 1. Wahlberechtigt sind alle Besatzungsmitglieder des Schiffes.
 2. Wählbar sind die Besatzungsmitglieder des Schiffes, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und ein Jahr Besatzungsmitglied eines Schiffes waren, das nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führt. § 8 Abs. 1 Satz 3 bleibt unberührt.
 3. Die Bordvertretung besteht auf Schiffen mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person, 21 bis 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern, über 75 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.
 4. (weggefallen)
 5. § 13 Abs. 1 und 3 findet keine Anwendung. Die Bordvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unter den in § 13 Abs. 2 Nr. 2 bis 5 genannten Voraussetzungen neu zu wählen.
 6. Die wahlberechtigten Besatzungsmitglieder können mit der Mehrheit aller Stimmen beschließen, die Wahl der Bordvertretung binnen 24 Stunden durchzuführen.
 7. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf zwei Wochen, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist wird auf eine Woche verkürzt.
 8. Bestellt die im Amt befindliche Bordvertretung nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand oder besteht keine Bordvertretung, wird der Wahlvorstand in einer Bordversammlung von der Mehrheit der anwesenden Besatzungsmitglieder gewählt; § 17 Abs. 3 gilt entsprechend. Kann aus Gründen der Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs eine Bordversammlung nicht stattfinden, so kann der Kapitän auf Antrag von drei Wahlberechtigten den Wahlvorstand bestellen. Bestellt der Kapitän den Wahlvorstand nicht, so ist der Seebetriebsrat berechtigt, den Wahlvorstand zu bestellen. Die Vorschriften über die Bestellung des Wahlvorstands durch das Arbeitsgericht bleiben unberührt.
 9. Die Frist für die Wahlanfechtung beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Wird die Wahl zur Bordvertretung angefochten, zieht das Seemannsamt die an Bord befindlichen Wahlunterlagen ein. Die Anfechtungserklärung und die eingezogenen Wahlunterlagen sind vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>(3) Auf die Amtszeit der Bordvertretung finden die §§ 21, 22 bis 25 mit der Maßgabe Anwendung, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Amtszeit ein Jahr beträgt, 2. die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch endet, wenn das Besatzungsmitglied den Dienst an Bord beendet, es sei denn, dass es den Dienst an Bord vor Ablauf der Amtszeit nach Nummer 1 wieder antritt. <p>(4) Für die Geschäftsführung der Bordvertretung gelten die §§ 26 bis 36, § 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 39 bis 41 entsprechend. § 40 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bordvertretung in dem für ihre Tätigkeit erforderlichen Umfang auch die für die Verbindung des Schiffes zur Reederei eingerichteten Mittel zur beschleunigten Übermittlung von Nachrichten in Anspruch nehmen kann.</p> <p>(5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden für die Versammlung der Besatzungsmitglieder eines Schiffes (Bordversammlung) entsprechende Anwendung. Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän* die Kapitänin der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er*sie hat Fragen, die den Schiffsbetrieb, die Schiffsreise und die Schiffssicherheit betreffen, zu beantworten.</p> <p>(6) Die §§ 47 bis 59 über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat finden für die Bordvertretung keine Anwendung.</p> <p>(7) Die §§ 74 bis 105 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf die Bordvertretung mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen und deren Regelung dem Kapitän auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder der ihm von der Reederei übertragenen Befugnisse obliegt. 2. Kommt es zwischen Kapitän*innen und Bordvertretung in einer der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän*innen dürfen die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist. 3. Bordvertretung und Kapitän*innen können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Bordvereinbarungen abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber geregelt ist. | <p>(3) Auf die Amtszeit der Bordvertretung finden die §§ 21, 22 bis 25 mit der Maßgabe Anwendung, dass</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Amtszeit ein Jahr beträgt, 2. die Mitgliedschaft in der Bordvertretung auch endet, wenn das Besatzungsmitglied den Dienst an Bord beendet, es sei denn, dass es den Dienst an Bord vor Ablauf der Amtszeit nach Nummer 1 wieder antritt. <p>(4) Für die Geschäftsführung der Bordvertretung gelten die §§ 26 bis 36, § 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 39 bis 41 entsprechend. § 40 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bordvertretung in dem für ihre Tätigkeit erforderlichen Umfang auch die für die Verbindung des Schiffes zur Reederei eingerichteten Mittel zur beschleunigten Übermittlung von Nachrichten in Anspruch nehmen kann.</p> <p>(5) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden für die Versammlung der Besatzungsmitglieder eines Schiffes (Bordversammlung) entsprechende Anwendung. Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän der Bordversammlung einen Bericht über die Schiffsreise und die damit zusammenhängenden Angelegenheiten zu erstatten. Er hat Fragen, die den Schiffsbetrieb, die Schiffsreise und die Schiffssicherheit betreffen, zu beantworten.</p> <p>(6) Die §§ 47 bis 59 über den Gesamtbetriebsrat und den Konzernbetriebsrat finden für die Bordvertretung keine Anwendung.</p> <p>(7) Die §§ 74 bis 105 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf die Bordvertretung mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Bordvertretung ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, die den Bordbetrieb oder die Besatzungsmitglieder des Schiffes betreffen und deren Regelung dem Kapitän auf Grund gesetzlicher Vorschriften oder der ihm von der Reederei übertragenen Befugnisse obliegt. 2. Kommt es zwischen Kapitän und Bordvertretung in einer der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit nicht zu einer Einigung, so kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Der Seebetriebsrat hat die Bordvertretung über die weitere Behandlung der Angelegenheit zu unterrichten. Bordvertretung und Kapitän dürfen die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht nur anrufen, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist. 3. Bordvertretung und Kapitän können im Rahmen ihrer Zuständigkeiten Bordvereinbarungen abschließen. Die Vorschriften über Betriebsvereinbarungen gelten für Bordvereinbarungen entsprechend. Bordvereinbarungen sind unzulässig, soweit eine Angelegenheit durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber geregelt ist. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>4. In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, kann der Kapitän*die Kapitänin, auch wenn eine Einigung mit der Bordvertretung noch nicht erzielt ist, vorläufige Regelungen treffen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs dringend erforderlich ist. Den von der Anordnung betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekannt zu geben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, hat das Schifffahrtsunternehmen Nachteile auszugleichen, die den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstanden sind.</p> <p>5. Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffsbetrieb gehören insbesondere die Schiffssicherheit, die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.</p> <p>6. Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän*die Kapitänin ihr Einsicht in die an Bord befindlichen Schiffstagebücher zu gewähren. In den Fällen, in denen der Kapitän*die Kapitänin eine Eintragung über Angelegenheiten macht, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, kann diese eine Abschrift der Eintragung verlangen und Erklärungen zum Schiffstagebuch abgeben. In den Fällen, in denen über eine der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit eine Einigung zwischen Kapitän*innen und Bordvertretung nicht erzielt wird, kann die Bordvertretung dies zum Schiffstagebuch erklären und eine Abschrift dieser Eintragung verlangen.</p> <p>7. Die Zuständigkeit der Bordvertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes bezieht sich auch auf die Schiffssicherheit und die Zusammenarbeit mit den insoweit zuständigen Behörden und sonstigen in Betracht kommenden Stellen.</p> | <p>4. In Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, kann der Kapitän, auch wenn eine Einigung mit der Bordvertretung noch nicht erzielt ist, vorläufige Regelungen treffen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Schiffsbetriebs dringend erforderlich ist. Den von der Anordnung betroffenen Besatzungsmitgliedern ist die Vorläufigkeit der Regelung bekannt zu geben. Soweit die vorläufige Regelung der endgültigen Regelung nicht entspricht, hat das Schifffahrtsunternehmen Nachteile auszugleichen, die den Besatzungsmitgliedern durch die vorläufige Regelung entstanden sind.</p> <p>5. Die Bordvertretung hat das Recht auf regelmäßige und umfassende Unterrichtung über den Schiffsbetrieb. Die erforderlichen Unterlagen sind der Bordvertretung vorzulegen. Zum Schiffsbetrieb gehören insbesondere die Schiffssicherheit, die Reiserouten, die voraussichtlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten sowie die zu befördernde Ladung.</p> <p>6. Auf Verlangen der Bordvertretung hat der Kapitän ihr Einsicht in die an Bord befindlichen Schiffstagebücher zu gewähren. In den Fällen, in denen der Kapitän eine Eintragung über Angelegenheiten macht, die der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegen, kann diese eine Abschrift der Eintragung verlangen und Erklärungen zum Schiffstagebuch abgeben. In den Fällen, in denen über eine der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung unterliegenden Angelegenheit eine Einigung zwischen Kapitän und Bordvertretung nicht erzielt wird, kann die Bordvertretung dies zum Schiffstagebuch erklären und eine Abschrift dieser Eintragung verlangen.</p> <p>7. Die Zuständigkeit der Bordvertretung im Rahmen des Arbeitsschutzes bezieht sich auch auf die Schiffssicherheit und die Zusammenarbeit mit den insoweit zuständigen Behörden und sonstigen in Betracht kommenden Stellen.</p> |
| <p>§ 116 Seebetriebsrat</p> <p>(1) In Seebetrieben werden Seebetriebsräte gewählt. Auf die Seebetriebsräte finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.</p> <p>(2) Die Vorschriften über die Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschifffahrtsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder. 2. Für die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat gilt § 8 mit der Maßgabe, dass <ol style="list-style-type: none"> a) in Seeschifffahrtsunternehmen, zu denen mehr als acht Schiffe gehören oder in denen in der Regel mehr als 250 Besatzungsmitglieder beschäftigt sind, nur nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 wählbare Besatzungsmitglieder wählbar sind; b) in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des Buchstaben a nicht vorliegen, nur Arbeitnehmer*innen wählbar sind, die nach § 8 die Wählbarkeit im Landbetrieb des Seeschifffahrtsunternehmens besitzen, es sei denn, dass der Arbeitgeber mit der Wahl von Besatzungsmitgliedern einverstanden ist. | <p>§ 116 Seebetriebsrat</p> <p>(1) In Seebetrieben werden Seebetriebsräte gewählt. Auf die Seebetriebsräte finden, soweit sich aus diesem Gesetz oder aus anderen gesetzlichen Vorschriften nicht etwas anderes ergibt, die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.</p> <p>(2) Die Vorschriften über die Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschifffahrtsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder. 2. Für die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat gilt § 8 mit der Maßgabe, dass <ol style="list-style-type: none"> a) in Seeschifffahrtsunternehmen, zu denen mehr als acht Schiffe gehören oder in denen in der Regel mehr als 250 Besatzungsmitglieder beschäftigt sind, nur nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 wählbare Besatzungsmitglieder wählbar sind; b) in den Fällen, in denen die Voraussetzungen des Buchstaben a nicht vorliegen, nur Arbeitnehmer wählbar sind, die nach § 8 die Wählbarkeit im Landbetrieb des Seeschifffahrtsunternehmens besitzen, es sei denn, dass der Arbeitgeber mit der Wahl von Besatzungsmitgliedern einverstanden ist. |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>3. Der Seebetriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel 5 bis 400 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person, 401 bis 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern, über 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.</p> <p>4. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Fall des § 14 Abs. 4 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 mindestens von drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern unterschrieben ist.</p> <p>5. § 14a findet keine Anwendung.</p> <p>6. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf drei Monate, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist auf zwei Monate verlängert.</p> <p>7. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands können auch im Landbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer*innen bestellt werden. § 17 Abs. 2 bis 4 findet keine Anwendung. Besteht kein Seebetriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand. Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat wird der Wahlvorstand gemeinsam vom Arbeitgeber und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt; Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Satz 3 unterlässt. Einigen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers, einer im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p> <p>8. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von drei Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.</p> <p>9. Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet, wenn der Seebetriebsrat aus Besatzungsmitgliedern besteht, auch, wenn das Mitglied des Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist. Die Eigenschaft als Besatzungsmitglied wird durch die Tätigkeit im Seebetriebsrat oder durch eine Beschäftigung gemäß Absatz 3 Nr. 2 nicht berührt.</p> <p>(3) Die §§ 26 bis 41 über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <p>1. In Angelegenheiten, in denen der Seebetriebsrat nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, kann er, abweichend von § 33 Abs. 2, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluss fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen worden sind.</p> | <p>3. Der Seebetriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel 5 bis 400 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person, 401 bis 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern, über 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.</p> <p>4. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Fall des § 14 Abs. 4 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 mindestens von drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern unterschrieben ist.</p> <p>5. § 14a findet keine Anwendung.</p> <p>6. Die in § 16 Abs. 1 Satz 1 genannte Frist wird auf drei Monate, die in § 16 Abs. 2 Satz 1 genannte Frist auf zwei Monate verlängert.</p> <p>7. Zu Mitgliedern des Wahlvorstands können auch im Landbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens beschäftigte Arbeitnehmer bestellt werden. § 17 Abs. 2 bis 4 findet keine Anwendung. Besteht kein Seebetriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand. Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat wird der Wahlvorstand gemeinsam vom Arbeitgeber und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt; Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Satz 3 unterlässt. Einigen sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers, einer im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaft oder von mindestens drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern. § 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.</p> <p>8. Die Frist für die Wahlanfechtung nach § 19 Abs. 2 beginnt für Besatzungsmitglieder an Bord, wenn das Schiff nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses erstmalig einen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes oder einen Hafen, in dem ein Seemannsamt seinen Sitz hat, anläuft. Nach Ablauf von drei Monaten seit Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist eine Wahlanfechtung unzulässig. Die Wahlanfechtung kann auch zu Protokoll des Seemannsamtes erklärt werden. Die Anfechtungserklärung ist vom Seemannsamt unverzüglich an das für die Anfechtung zuständige Arbeitsgericht weiterzuleiten.</p> <p>9. Die Mitgliedschaft im Seebetriebsrat endet, wenn der Seebetriebsrat aus Besatzungsmitgliedern besteht, auch, wenn das Mitglied des Seebetriebsrats nicht mehr Besatzungsmitglied ist. Die Eigenschaft als Besatzungsmitglied wird durch die Tätigkeit im Seebetriebsrat oder durch eine Beschäftigung gemäß Absatz 3 Nr. 2 nicht berührt.</p> <p>(3) Die §§ 26 bis 41 über die Geschäftsführung des Betriebsrats finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <p>1. In Angelegenheiten, in denen der Seebetriebsrat nach diesem Gesetz innerhalb einer bestimmten Frist Stellung zu nehmen hat, kann er, abweichend von § 33 Abs. 2, ohne Rücksicht auf die Zahl der zur Sitzung erschienenen Mitglieder einen Beschluss fassen, wenn die Mitglieder ordnungsgemäß geladen worden sind.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>2. Soweit die Mitglieder des Seebetriebsrats nicht freizustellen sind, sind sie so zu beschäftigen, dass sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.</p> <p>3. Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.</p> <p>4. Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitglieder eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem Arbeitgeber zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.</p> <p>5. Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort im Rahmen seiner Aufgaben tätig zu werden sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 115 Abs. 7 Nr. 5 Satz 1 gilt entsprechend.</p> <p>6. Liegt ein Schiff in einem Hafen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann der Seebetriebsrat nach Unterrichtung des Kapitäns*der Kapitänin Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen.</p> <p>7. Läuft ein Schiff innerhalb eines Kalenderjahres keinen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes an, so gelten die Nummern 5 und 6 für europäische Häfen. Die Schleusen des Nordostseekanals gelten nicht als Häfen.</p> <p>8. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können Sprechstunden und Bordversammlungen, abweichend von den Nummern 6 und 7, auch in anderen Liegehäfen des Schiffes durchgeführt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis hierfür besteht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.</p> <p>(4) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden auf den Seebetrieb keine Anwendung.</p> <p>(5) Für den Seebetrieb nimmt der Seebetriebsrat die in den §§ 47 bis 59 dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, Befugnisse und Pflichten wahr.</p> <p>(6) Die §§ 74 bis 113 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, <ol style="list-style-type: none"> a) die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder aller oder mehrerer Schiffe des Seebetriebs betreffen, | <p>2. Soweit die Mitglieder des Seebetriebsrats nicht freizustellen sind, sind sie so zu beschäftigen, dass sie durch ihre Tätigkeit nicht gehindert sind, die Aufgaben des Seebetriebsrats wahrzunehmen. Der Arbeitsplatz soll den Fähigkeiten und Kenntnissen des Mitglieds des Seebetriebsrats und seiner bisherigen beruflichen Stellung entsprechen. Der Arbeitsplatz ist im Einvernehmen mit dem Seebetriebsrat zu bestimmen. Kommt eine Einigung über die Bestimmung des Arbeitsplatzes nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.</p> <p>3. Den Mitgliedern des Seebetriebsrats, die Besatzungsmitglieder sind, ist die Heuer auch dann fortzuzahlen, wenn sie im Landbetrieb beschäftigt werden. Sachbezüge sind angemessen abzugelten. Ist der neue Arbeitsplatz höherwertig, so ist das diesem Arbeitsplatz entsprechende Arbeitsentgelt zu zahlen.</p> <p>4. Unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse ist über die Unterkunft der in den Seebetriebsrat gewählten Besatzungsmitglieder eine Regelung zwischen dem Seebetriebsrat und dem Arbeitgeber zu treffen, wenn der Arbeitsplatz sich nicht am Wohnort befindet. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.</p> <p>5. Der Seebetriebsrat hat das Recht, jedes zum Seebetrieb gehörende Schiff zu betreten, dort im Rahmen seiner Aufgaben tätig zu werden sowie an den Sitzungen der Bordvertretung teilzunehmen. § 115 Abs. 7 Nr. 5 Satz 1 gilt entsprechend.</p> <p>6. Liegt ein Schiff in einem Hafen innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes, so kann der Seebetriebsrat nach Unterrichtung des Kapitäns Sprechstunden an Bord abhalten und Bordversammlungen der Besatzungsmitglieder durchführen.</p> <p>7. Läuft ein Schiff innerhalb eines Kalenderjahres keinen Hafen im Geltungsbereich dieses Gesetzes an, so gelten die Nummern 5 und 6 für europäische Häfen. Die Schleusen des Nordostseekanals gelten nicht als Häfen.</p> <p>8. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können Sprechstunden und Bordversammlungen, abweichend von den Nummern 6 und 7, auch in anderen Liegehäfen des Schiffes durchgeführt werden, wenn ein dringendes Bedürfnis hierfür besteht. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Seebetriebsrat.</p> <p>(4) Die §§ 42 bis 46 über die Betriebsversammlung finden auf den Seebetrieb keine Anwendung.</p> <p>(5) Für den Seebetrieb nimmt der Seebetriebsrat die in den §§ 47 bis 59 dem Betriebsrat übertragenen Aufgaben, Befugnisse und Pflichten wahr.</p> <p>(6) Die §§ 74 bis 113 über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer finden auf den Seebetriebsrat mit folgender Maßgabe Anwendung:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Seebetriebsrat ist zuständig für die Behandlung derjenigen nach diesem Gesetz der Mitwirkung oder Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegenden Angelegenheiten, <ol style="list-style-type: none"> a) die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs oder die Besatzungsmitglieder aller oder mehrerer Schiffe des Seebetriebs betreffen, |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|--|
| <p>b) die nach § 115 Abs. 7 Nr. 2 von der Bordvertretung abgegeben worden sind oder</p> <p>c) für die nicht die Zuständigkeit der Bordvertretung nach § 115 Abs. 7 Nr. 1 gegeben ist.</p> <p>2. Der Seebetriebsrat ist regelmäßig und umfassend über den Schiffsbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.</p> | <p>b) die nach § 115 Abs. 7 Nr. 2 von der Bordvertretung abgegeben worden sind oder</p> <p>c) für die nicht die Zuständigkeit der Bordvertretung nach § 115 Abs. 7 Nr. 1 gegeben ist.</p> <p>2. Der Seebetriebsrat ist regelmäßig und umfassend über den Schiffsbetrieb des Seeschiffahrtsunternehmens zu unterrichten. Die erforderlichen Unterlagen sind ihm vorzulegen.</p> |
| <p>§ 117 Geltung für die Luftfahrt</p> <p>(1) Auf Landbetriebe von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden. Auf im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer*innen von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag nach Absatz 2 Satz 1 errichtet ist.</p> <p>(2) Für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer*innen von Luftfahrtunternehmen kann durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden. Ist ein solcher Tarifvertrag gekündigt und ist seit dem Wirksamwerden der Kündigung ein Jahr vergangen, ohne dass ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen worden wäre, so findet Abs. 1 Anwendung. Über die Zusammenarbeit dieser Vertretung mit den nach diesem Gesetz zu errichtenden Vertretungen der Arbeitnehmer*innen der Landbetriebe des Luftfahrtunternehmens kann der Tarifvertrag von diesem Gesetz abweichende Regelungen vorsehen.</p> | <p>§ 117 Geltung für die Luftfahrt</p> <p>(1) Auf Landbetriebe von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden. Auf im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen ist dieses Gesetz anzuwenden, wenn keine Vertretung durch Tarifvertrag nach Absatz 2 Satz 1 errichtet ist.</p> <p>(2) Für im Flugbetrieb beschäftigte Arbeitnehmer von Luftfahrtunternehmen kann durch Tarifvertrag eine Vertretung errichtet werden. Über die Zusammenarbeit dieser Vertretung mit den nach diesem Gesetz zu errichtenden Vertretungen der Arbeitnehmer der Landbetriebe des Luftfahrtunternehmens kann der Tarifvertrag von diesem Gesetz abweichende Regelungen vorsehen. Auf einen Tarifvertrag nach den Sätzen 1 und 2 ist § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes anzuwenden.</p> |
| <p>§ 118 Geltung für Religionsgemeinschaften</p> <p>(1) Dieses Gesetz findet auch auf Religionsgemeinschaften einschließlich ihrer Einrichtungen Anwendung.</p> <p>(2) Mitbestimmungsrechte finden bei verkündungsnahen Tätigkeiten keine Anwendung. Mitwirkungs- und Beratungsrechte bleiben unberührt.</p> | <p>§ 118 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften</p> <p>(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder 2. Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet, <p>dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.</p> <p>(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.</p> |
| <p>§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder</p> <p>(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der in § 3 Abs. 1, 3a bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer*innen behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst, | <p>§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder</p> <p>(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 oder 5 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst, |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|---|
| <p>2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in §§ 3 Abs. 1, 3a bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer*innen, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses behindert oder stört, oder</p> <p>3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in §§ 3 Abs. 1, 3a bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer*innen, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen oder eine Auskunftsperson nach § 80 Absatz 2 Satz 4 um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.</p> <p>(2) Die Tat nach Abs. 1 Ziffer 3 wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer*innen, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.</p> | <p>2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses behindert oder stört, oder</p> <p>3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen oder eine Auskunftsperson nach § 80 Absatz 2 Satz 4 um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.</p> <p>(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.</p> |
| <p>§ 120 Verletzung von Geheimnissen</p> <p>(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen, 2. Vertreter*innen einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung, 3. Sachverständige*r, der vom Betriebsrat nach §§ 80 Abs. 3, 92a Abs. 2 hinzugezogen oder von der Einigungsstelle nach § 109 Satz 3 angehört worden ist, 3a. Berater, der vom Betriebsrat nach § 111 Satz 2 hinzugezogen worden ist, 3b. Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Absatz 2 Satz 4 zur Verfügung gestellt worden ist, oder 4. Arbeitnehmer*innen, die vom Betriebsrat nach § 107 Abs. 3 Satz 3 oder vom Wirtschaftsausschuss nach § 108 Abs. 2 Satz 2 hinzugezogen worden sind, <p>bekannt geworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.</p> <p>(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines Arbeitnehmers*iner Arbeitnehmerin, namentlich ein zu dessen*deren persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen bekannt geworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.</p> | <p>§ 120 Verletzung von Geheimnissen</p> <p>(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen, 2. Vertreter einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung, 3. Sachverständiger, der vom Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 hinzugezogen oder von der Einigungsstelle nach § 109 Satz 3 angehört worden ist, 3a. Berater, der vom Betriebsrat nach § 111 Satz 2 hinzugezogen worden ist, 3b. Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Absatz 2 Satz 4 zur Verfügung gestellt worden ist, oder 4. Arbeitnehmer, der vom Betriebsrat nach § 107 Abs. 3 Satz 3 oder vom Wirtschaftsausschuss nach § 108 Abs. 2 Satz 2 hinzugezogen worden ist, <p>bekannt geworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.</p> <p>(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines Arbeitnehmers, namentlich ein zu dessen persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen bekannt geworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.</p> |

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|---|---|
| <p>(3) Handelt der Täter*die Täterin gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er*sie nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.</p> <p>(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter*die Täterin das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.</p> <p>(5) Die Tat wird nur auf Antrag des*der Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des*der Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter*die Täterin das Geheimnis nach dem Tode des*der Betroffenen, so gilt Satz 2 sinngemäß.</p> | <p>(3) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.</p> <p>(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.</p> <p>(5) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter das Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen, so gilt Satz 2 sinngemäß.</p> |
| <p>§ 121 Bußgeldvorschriften</p> | <p>§ 121 Bußgeldvorschriften</p> |
| <p>(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt. Dasselbe gilt für einen Verstoß gegen § 17 Abs. 1c.</p> <p>(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro geahndet werden.</p> | <p>(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.</p> <p>(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.</p> |
| <p>§ 122</p> | <p>§ 122</p> |
| <p>(Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs) (gegenstandslos)</p> | <p>(Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs) (gegenstandslos)</p> |
| <p>§ 123</p> | <p>§ 123</p> |
| <p>(Änderung des Kündigungsschutzgesetzes) (gegenstandslos)</p> | <p>(Änderung des Kündigungsschutzgesetzes) (gegenstandslos)</p> |
| <p>§ 124</p> | <p>§ 124</p> |
| <p>(Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes) (gegenstandslos)</p> | <p>(Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes) (gegenstandslos)</p> |
| <p>§ 125 Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz</p> | <p>§ 125 Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz</p> |
| <p>(gegenstandslos)</p> | <p>(1) Die erstmaligen Betriebsratswahlen nach § 13 Abs. 1 finden im Jahre 1972 statt.</p> <p>(2) Die erstmaligen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 64 Abs. 1 Satz 1 finden im Jahre 1988 statt. Die Amtszeit der Jugendvertretung endet mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung, spätestens am 30. November 1988.</p> <p>(3) Auf Wahlen des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die nach dem 28. Juli 2001 eingeleitet werden, finden die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 16. Januar 1972 (BGBl. I S. 49), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 16. Januar 1995 (BGBl. I S. 43), die Zweite Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 24. Oktober 1972 (BGBl. I S. 2029), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 28. September 1989 (BGBl. I S. 1795) und die Verordnung zur Durchführung der Betriebsratswahlen bei den Postunternehmen vom 26. Juni 1995 (BGBl. I S. 871) bis zu deren Änderung entsprechende Anwendung.</p> |

Betriebsverfassungsgesetz Neu

Betriebsverfassungsgesetz Alt

- (4) Ergänzend findet für das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes bis zu deren Änderung mit folgenden Maßgaben entsprechende Anwendung:
1. Die Frist für die Einladung zur Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nach § 14a Abs. 1 des Gesetzes beträgt mindestens sieben Tage. Die Einladung muss Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung sowie den Hinweis enthalten, dass bis zum Ende dieser Wahlversammlung Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden können (§ 14a Abs. 2 des Gesetzes).
 2. § 3 findet wie folgt Anwendung:
 - a) Im Fall des § 14a Abs. 1 des Gesetzes erlässt der Wahlvorstand auf der Wahlversammlung das Wahlausschreiben. Die Einspruchsfrist nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 verkürzt sich auf drei Tage. Die Angabe nach § 3 Abs. 2 Nr. 4 muss die Zahl der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) enthalten. Die Wahlvorschläge sind abweichend von § 3 Abs. 2 Nr. 7 bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen. Ergänzend zu § 3 Abs. 2 Nr. 10 gibt der Wahlvorstand den Ort, Tag und Zeit der nachträglichen Stimmabgabe an (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes).
 - b) Im Fall des § 14a Abs. 3 des Gesetzes erlässt der Wahlvorstand unverzüglich das Wahlausschreiben mit den unter Buchstabe a genannten Maßgaben zu § 3 Abs. 2 Nr. 3, 4 und 10. Abweichend von § 3 Abs. 2 Nr. 7 sind die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§ 14a Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes) beim Wahlvorstand einzureichen.
 3. Die Einspruchsfrist des § 4 Abs. 1 verkürzt sich auf drei Tage.
 4. Die §§ 6 bis 8 und § 10 Abs. 2 finden entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahl aufgrund von Wahlvorschlägen erfolgt. Im Fall des § 14a Abs. 1 des Gesetzes sind die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen; im Fall des § 14a Abs. 3 des Gesetzes sind die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§ 14a Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes) beim Wahlvorstand einzureichen.
 5. § 9 findet keine Anwendung.
 6. Auf das Wahlverfahren finden die §§ 21ff. entsprechende Anwendung. Auf den Stimmzetteln sind die Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen.
 7. § 25 Abs. 5 bis 8 findet keine Anwendung.
 8. § 26 Abs. 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wahlberechtigte sein Verlangen auf schriftliche Stimmabgabe spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt haben muss.
 9. § 31 findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgrund von Wahlvorschlägen erfolgt.

| Betriebsverfassungsgesetz Neu | Betriebsverfassungsgesetz Alt |
|--|--|
| <p>§ 126 Ermächtigung zum Erlass von Wahlordnungen</p> <p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen zur Regelung der in den §§ 7 bis 20, 60 bis 63, 115 und 116 bezeichneten Wahlen über</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl; 2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wähler*innenlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie; 3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung; 4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung; 5. die Stimmabgabe; 5a. die Verteilung der Sitze im Betriebsrat, in der Bordvertretung, im Seebetriebsrat sowie in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Geschlechter, auch soweit die Sitze nicht gemäß § 15 Abs. 2 und § 62 Abs. 3 besetzt werden können; 6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung; 7. die Aufbewahrung der Wahlakten. | <p>§ 126 Ermächtigung zum Erlass von Wahlordnungen</p> <p>Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen zur Regelung der in den §§ 7 bis 20, 60 bis 63, 115 und 116 bezeichneten Wahlen über</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Vorbereitung der Wahl, insbesondere die Aufstellung der Wählerlisten und die Errechnung der Vertreterzahl; 2. die Frist für die Einsichtnahme in die Wählerlisten und die Erhebung von Einsprüchen gegen sie; 3. die Vorschlagslisten und die Frist für ihre Einreichung; 4. das Wahlausschreiben und die Fristen für seine Bekanntmachung; 5. die Stimmabgabe; 5a. die Verteilung der Sitze im Betriebsrat, in der Bordvertretung, im Seebetriebsrat sowie in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Geschlechter, auch soweit die Sitze nicht gemäß § 15 Abs. 2 und § 62 Abs. 3 besetzt werden können; 6. die Feststellung des Wahlergebnisses und die Fristen für seine Bekanntmachung; 7. die Aufbewahrung der Wahlakten. |
| <p>§ 127 Verweisungen</p> <p>Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.</p> | <p>§ 127 Verweisungen</p> <p>Soweit in anderen Vorschriften auf Vorschriften verwiesen wird oder Bezeichnungen verwendet werden, die durch dieses Gesetz aufgehoben oder geändert werden, treten an ihre Stelle die entsprechenden Vorschriften oder Bezeichnungen dieses Gesetzes.</p> |
| <p>§ 128 Bestehende abweichende Tarifverträge</p> <p>Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach § 20 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 geltenden Tarifverträge über die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer*innen für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.</p> | <p>§ 128 Bestehende abweichende Tarifverträge</p> <p>Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nach § 20 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 geltenden Tarifverträge über die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.</p> |
| <p>§ 129 (weggefallen)</p> | <p>§ 129 (weggefallen)</p> |
| <p>§ 130 Öffentlicher Dienst</p> <p>Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.</p> | <p>§ 130 Öffentlicher Dienst</p> <p>Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.</p> |
| <p>§ 131 (Berlin-Klausel)</p> <p>(gegenstandslos)</p> | <p>§ 131 (Berlin-Klausel)</p> <p>(gegenstandslos)</p> |
| <p>§ 132</p> <p>(Inkrafttreten)</p> | <p>§ 132</p> <p>(Inkrafttreten)</p> |



Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

Arbeitshilfen für den Betriebsrat

Mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz.

Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Musterschreiben,
Gerichtliche Anträge – mit Erläuterungen.

Formularbuch

5., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage

2021. 981 Seiten, gebunden

inklusive Online-Zugriff auf alle Arbeitshilfen

€ 119,-

ISBN 978-3-7663-7069-3

bund-shop.de/7069

Muster und Vorlagen für professionelle Betriebsratsarbeit

Das Formularbuch enthält alle für den Betriebsrat wichtigen Vorlagen und zahlreiche Muster für Betriebsvereinbarungen mit erprobten Regelungen. Formulierungsbeispiele sparen Zeit und erleichtern die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die Neuauflage berücksichtigt alle Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und die aktuelle Rechtsprechung.

Aktuelle Schwerpunkte:

- › Muster für die Betriebsratswahl 2022
- › Regelungen für digitale Betriebsratssitzungen, Vorschläge für die Geschäftsordnung
- › Homeoffice, Mobile Arbeit auf Basis des neuen Mitbestimmungsrechts
- › Pandemieschutz
- › Künstliche Intelligenz und die Unterstützung durch Sachverständige
- › Arbeits- und Gesundheitsschutz auf Basis der neueren Rechtsprechung des BAG
- › Regelungen zum Kündigungsschutz für Beschäftigte, die zur Wahl einladen oder diese vorbereiten
- › Datenschutz im Betriebsratsbüro

Das Werk ist in Inhalt und Aufbau an den Kommentar für die Praxis zum BetrVG angelehnt. Vorbemerkungen und Hinweise führen ins Thema ein, erläutern die Formulierungen und bieten fallbezogen alternative Optionen an.

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7069 2. Daten eingeben 3. Absenden
oder Coupon ausfüllen und abschicken:

| Expl. | Best.-Nr. 978-3-7663- | Autor / Kurztitel | Preis / € |
|-------|--------------------------|--|-----------|
| | 7069-3 | Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.) Arbeitshilfen für den Betriebsrat | 119,- |

Absender: Frau Herr

Vorname / Name: _____

Firma / Funktion: _____

Straße / Nr.: _____

PLZ / Ort: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

Datum / Unterschrift: _____



Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Infotelefon:
069 / 79 50 10-20

Fax:
069 / 79 50 10-11

E-Mail:
kontakt@bund-verlag.de

www.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen.
Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.



Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.)

BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung und EBR-Gesetz

Kommentar für die Praxis

18., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage 2022.

3.228 Seiten, gebunden inklusive Zugriff auf die Online-Ausgabe

mit unterjährig Aktualisierung

€ 119, –

ISBN 978-3-7663-7163-8

bund-shop.de/7163

Der Klassiker für offensive Mitbestimmung

Der bei Betriebsräten, Anwälten im Arbeitsrecht und Arbeitsrichtern anerkannte und geschätzte Kommentar erläutert das gesamte Betriebsverfassungsrecht umfassend und praxisbezogen. Die Änderungen des **Betriebsrätemodernisierungsgesetzes** werden in allen Details erläutert. Auch die seit 15.10.2021 geltende neue Wahlordnung ist bereits umfassend kommentiert. Damit leistet das Werk die erforderliche Hilfe für die Umsetzung in der Praxis und bietet Hintergrundwissen zur Durchsetzung aller Rechte und Anforderungen. Wie gut das Werk ist, zeigt sich besonders in seinem Umgang mit den komplexen Themen der digitalisierten Arbeitswelt. Die Autoren des »DKW« denken voraus. Sie entwickeln Lösungen und geben Empfehlungen für die neuen Betriebswelten.

Der große Vorteil: Der Kommentar bleibt länger auf aktuellem Stand durch Zugriff auf die unterjährig aktualisierte Online-Ausgabe.

Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- › Umfassende Kommentierung der neuen Wahlordnung
- › Rahmenbedingungen für Betriebsratssitzungen per Video- und Telefonkonferenz
- › Mitbestimmung bei den aktuellen Regelungen der Kurzarbeit
- › Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz
- › Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere bei Covid-19
- › Homeoffice und die Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit
- › Mitbestimmung des Betriebsrats beim Angebot von Aufhebungsverträgen durch den Arbeitgeber
- › Arbeitnehmerbegriff nach der Crowd-Worker-Entscheidung des BAG

Einfach online bestellen:

1. Einsteigen auf bund-shop.de/7163 2. Daten eingeben 3. Absenden oder Coupon ausfüllen und abschicken:

| Expl. | Best.-Nr. 978-3-7663- | Autor / Kurztitel | Preis / € |
|-------|--------------------------|---|-----------|
| | 7163-8 | Däubler / Klebe / Wedde (Hrsg.) BetrVG – Betriebsverfassungsgesetz | 119, – |

Absender: Frau Herr

Vorname / Name:

Firma / Funktion:

Straße / Nr.:

PLZ / Ort:

Telefon:

E-Mail:

Datum / Unterschrift:

Bund-Verlag GmbH
60424 Frankfurt am MainInfotelefon:
069 / 79 50 10-20Fax:
069 / 79 50 10-11E-Mail:
kontakt@bund-verlag.dewww.bund-verlag.de

Immer topaktuell informiert sein

- Ja, ich möchte den kostenlosen Newsletter für Betriebsräte nutzen. Den Newsletter kann ich jederzeit wieder abbestellen.