

Betriebsverfassungsgesetz: BetrVG Chat-Book

Fitting / Trebinger / Lisenmaier / Schelz / Schmidt / Ahrendt

33. Auflage 2026
ISBN 978-3-8006-7817-4
Vahlen

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

ArbGeb., zB nach §§ 111 ff. (BAG 18.11.2003 – 1 AZR 30/03, NZA 2004, 220). Aus §§ 113, 120 ff., 125 ff. InsO ergeben sich Besonderheiten. Diese werden im jeweiligen Sachzusammenhang erläutert.

Die **Vertr. des ArbGeb.** als betriebsverfassungsrechtlichem Organ ist im G nicht **375** ausdrücklich geregelt. § 43 Abs. 2 (→ § 43 Rn. 28) und § 108 Abs. 2 (→ § 108 Rn. 12) sehen ausdrücklich vor, dass für den ArbGeb. auch sein Vertr. handeln kann. Dies bedeutet nicht, dass der ArbGeb. iÜ seine betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nur selbst oder durch einen gesetzlichen Vertr. wahrnehmen könnte. Er kann sich vielmehr auch gegenüber dem BR durch eine an der Betriebsleitung verantwortlich beteiligte Person vertreten lassen. Die Zulässigkeit rechtsgeschäftlicher Stellvertretung richtet sich nach Art und Funktion des in Frage stehenden Beteiligungsrechts (BAG 11.12.1991 – 7 ABR 16/91, NZA 1992, 850). Der Vertr. muss daher auf jeden Fall in der Sache kompetent sein (WPK/Preis Rn. 42). Ob er als Verhandlungspartner des BR darüber hinaus auch Entscheidungsbefugnisse besitzen muss, ist von der Art des Beteiligungsrechts des BR und dem Stadium der Verhandlungen abhängig (BAG 11.12.1991 – 7 ABR 16/91, NZA 1992, 850; **aA** WPK/Preis Rn. 42).

Eine **Vertr. durch betriebsfremde Personen** (Rechtsanwälte, Verbandsvertreter) **376** dürfte meist unzulässig sein (HWGNRH/Rose § 2 Rn. 21; GK-BetrVG/Franzen § 94; DKW/Wedde Einl. Rn. 158; **aA** MHdB ArbR/Boemke § 286 Rn. 11). Es folgt dies aus dem in § 2 Abs. 1 normierten betriebsverfassungsrechtlichen Grds. der vertrauensvollen Zusammenarbeit (→ § 2 Rn. 16 ff.), Dazu gehört auch ein respektvoller Umgang zwischen den Betriebsparteien. Damit dürfte es häufig nicht vereinbar sein, die Gespräche mit dem BR durch eine betriebsfremde Person führen zu lassen. Da § 2 Abs. 1 letztlich aber eine Ausprägung des allgemeinen Grds. von Treu und Glauben ist (vgl. BAG 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213), sind die Umstände des Einzelfalls entscheidend. Verletzt der ArbGeb. seine daraus resultierenden (Verhaltens-)Pflichten grob, kann das die Anwendung von § 23 Abs. 3 rechtfertigen.

VIII. Beteiligungsrechte

1. Beteiligungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer. Das G sieht in den **§§ 81–86 377** **Individualrechte des einzelnen ArbN** gesetzlich vor. Diese Rechte werden durch das Recht auf Hinzuziehung eines BR-Mitgl. gestärkt (BAG 16.11.2004 – 1 ABR 53/03, NZA 2005, 416). Eine Beschwerde in den ihn betreffenden Angelegenheiten kann der einzelne ArbN entweder direkt bei der zuständigen Stelle des Betriebs (§ 84) oder über den BR (§ 85) erheben.

2. Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Die Rechte der ArbNschaft sind unterschiedlich ausgeprägt und werden unter dem Oberbegriff der „**Beteiligung**“ zusammengefasst. Zumeist werden vier Beteiligungsformen unterschieden: die Informationsrechte, die Anhörungs- und Vorschlagsrechte, die Beratungsrechte und die (echten) Mitbestimmungsrechte (vgl. GK-BetrVG/Franzen Rn. 68). Dagegen wird **hier** nur von einer **Zweiteilung in Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte** ausgegangen. Das entspricht auch der Überschrift zum Vierten Teil des Gesetzes.

Die **Mitbestimmung** ist die stärkste Form der Beteiligung. Eine Maßnahme des **379** ArbGeb., die der Mitbestimmung unterliegt, kann regelmäßig nur mit Zustimmung des BR getroffen werden, wobei im Streitfall die E-Stelle oder das Gericht entscheidet (vgl. § 87 Abs. 2, § 91 S. 2, § 94 Abs. 1, § 95 Abs. 2, § 98 Abs. 4 u. 5, § 99 Abs. 4, § 103 Abs. 2, §§ 104, 112 Abs. 4). Außer in den Fällen der § 94 Abs. 1, § 95 Abs. 2, § 99 Abs. 4 und § 103 Abs. 2 hat der BR auch das **Initiativrecht**, dh er kann selbst verlangen und ggf. erzwingen, dass eine Regelung getroffen wird (→ § 87 Rn. 604 ff.).

Mitwirkung bedeutet Beratung und Mitsprache bei der Entscheidung des ArbGeb., **380** deren Rechtsgültigkeit zwar nicht von der Zustimmung des BR oder dritter Stellen, wohl aber zT von der vorherigen Unterrichtung und Beteiligung des BR abhängt (vgl. § 80 Abs. 2, § 89 Abs. 2, §§ 90, 92, 96 Abs. 1, §§ 97, 102 Abs. 1, § 111). Diese Anhörungs-, Überwachungs- und Beratungsrechte sind von erheblicher Bedeutung. Einmal dienen sie als

Grundlage für eine weitergehende Beteiligung. Außerdem erfordert das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1), dass ArbGeb. und BR bei jeder Meinungsverschiedenheit rechtzeitig verhandeln mit dem Willen, zu einer Einigung zu kommen (§ 74 Abs. 1). Die Mitwirkung des BR setzt zuallererst entspr. aufgabenbezogene Informationen durch den ArbGeb. voraus (vgl. Schmidt FS 100 Jahre BetrVR, 2020, 683). Der BR hat einen im BeschlVerf. durchsetzbaren Anspruch auf Erfüllung dieser Informationspflichten (→ § 80 Rn. 92). Eine Verletzung von Aufklärungs- und Auskunftspflichten (dazu ausf. → § 80 Rn. 48 ff.) durch den ArbGeb. kann gem. § 121 mit Geldbußen geahndet werden.

- 381 3. Änderung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung.** Das G enthält **Mindestbestimmungen über die Beteiligungsrechte** des BR. Der **BR kann** auf diese **nicht wirksam verzichten** (BAG 3.6.2003 – 1 AZR 349/02, NZA 2003, 1155; 8.9.2010 – 7 ABR 73/09, NZA 2011, 934; Joussen RdA 2005, 31). Ebenso wenig kann die Ausübung des MBR verwickeln (BAG 22.8.2017 – 1 ABR 5/16, BeckRS 2017, 136845).
- 382** Der BR darf sein MBR auch **nicht** in der Weise ausüben, dass er **dem ArbGeb. das alleinige Gestaltungrecht** über den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand **eröffnet** (BAG 23.3.1999 – 1 ABR 33/98, NZA 1999, 1230; 3.6.2003 – 1 AZR 349/02, NZA 2003, 1155; Joussen RdA 2005, 31). Eine Vereinbarung, durch die der BR dem ArbGeb. im Kernbereich eines Mitbestimmungstatbestands die Letztentscheidungsbefugnis überlässt, ist unwirksam (BAG 26.4.2005 – 1 AZR 76/04, NZA 2005, 892 mwN).
- 383** Nach zutreffender allgemeiner Meinung können die **Beteiligungsrechte** des BR in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten **nicht durch TV eingeschränkt werden**, sofern nicht das BetrVG selbst eine solche Möglichkeit – etwa nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Einleitungssatz – vorsieht (BAG 12.1.2011 – 7 ABR 34/09, NZA 2011, 1297; Richardi BetrVG/Richardi Einl. Rn. 141; GK-BetrVG/Franzen Rn. 71; DKW/Däubler Einl. Rn. 81; HWGNRH/Rose Einl. Rn. 283; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664).
- 384 Streitig** ist, ob und in welchem Umfang die **gesetzlichen Beteiligungsrechte** des BR **durch TV und BV erweitert** oder neue Beteiligungsrechte geschaffen werden können (vgl. DKW/Däubler Einl. Rn. 87 ff.; GK-BetrVG/Franzen Rn. 71; HWGNRH/Rose Einl. Rn. 297 ff.; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (667)).
- 385** Eine **Erweiterung** der gesetzlichen MBR **durch BV** ist jedenfalls dann möglich, wenn die Grenzen der funktionalen Zuständigkeit des BR eingehalten werden, nicht in Rechte der ArbN eingegriffen wird und für den Konfliktfall Lösungswege vorgesehen sind (vgl. Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (665)). Als Rechtsgrundlage kommen **freiwillige BV** und auch **Regelungsabreden** in Betracht (BAG 14.8.2001 – 1 AZR 744/00, NZA 2002, 342). Da der ArbGeb. diese Vereinbarungen jederzeit kündigen kann, ohne dass Nachwirkung eintritt (vgl. § 77 Abs. 6), werden durch die Erweiterung der Beteiligungsrechte des BR Rechte des ArbGeb. nicht verletzt (vgl. Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (665)).
- 386** Eine **funktionale Zuständigkeit des BR** zum Abschluss von BV über die Erweiterung seiner Beteiligungsrechte besteht grds. in sozialen (§ 87), personellen (§§ 92 ff.) und wirtschaftlichen Angelegenheiten (BAG GS 7.11.1989 – GS 3/85, NZA 1990, 816). Freiwillige BV nach § 88 können zwischen BR und ArbGeb. nicht nur über die dort aufgezählten, sondern auch über weitere Fragen geschlossen werden (→ § 88 Rn. 2; BAG 14.8.2001 – 1 AZR 744/00, NZA 2002, 342; 23.8.2016 – 1 ABR 22/14, NZA 2017, 194). Die Betriebsparteien haben innerhalb der gesetzlich vorgegebenen Grenzen (vgl. insbes. § 77 Abs. 3) eine umfassende Regelungsbefugnis hinsichtlich aller betrieblichen und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen sowie des Inhalts, des Abschlusses und der Beendigung von ArbVerh. (BAG GS 7.11.1989 – GS 3/85, NZA 1990, 816; 12.12.2006 – 1 AZR 96/06, NZA 2007, 453; Linsenmaier RdA 2008, 1 (4)).
- 387** Daher können durch BV die MBR des BR in **sozialen Angelegenheiten** (§ 87) erweitert werden (→ § 87 Rn. 7; BAG 14.8.2001 – 1 AZR 744/00, NZA 2002, 342; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (665); aA HWGNRH/Rose Einl. Rn. 299).
- 388** Auch in **personellen Angelegenheiten** (§§ 92 ff.) können die MBR des BR grds. durch freiwillige BV erweitert werden (BAG 23.8.2016 – 1 ABR 22/14, NZA 2017, 194);

vgl. zur Erweiterung durch TV BAG 10.2.1988 – 1 ABR 70/86, NZA 1988, 699 mwN; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (667); **aA** GK-BetrVG/Raab Vor § 92 Rn. 24; GK-BetrVG/Wiese § 87 Rn. 13; HWGNRH/Rose Einl. Rn. 304). Die Annahme einer auch personelle Angelegenheiten erfassenden Regelungsbefugnis der Betriebsparteien wird bestätigt durch § 28 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 SprAUG. Die Betriebsparteien können einvernehmlich die Wochen-Frist des § 99 Abs. 3 S. 1 verlängern (BAG 16.11.2004 – 1 ABR 48/03, NZA 2005, 775). Auch eine erhebliche Fristverlängerung begegnet jedenfalls dann keinen Bedenken, wenn sie den besonderen Umständen des Einzelfalls Rechnung trägt (BAG 5.5.2010 – 7 ABR 70/08, NJOZ 2010, 2612; 6.10.2010 – 7 ABR 80/09, NZA 2012, 50). Dagegen sind sie nicht befugt, die Fiktionswirkung des § 99 Abs. 3 S. 2 abzubedingen oder gar umzukehren; diese Fiktion steht nicht zu ihrer Disposition, da sie auch im Interesse der Gerichte normiert ist (BAG 18.8.2009 – 1 ABR 49/08, NZA 2010, 112; 5.5.2010 – 7 ABR 70/08, NJOZ 2010, 2612; 12.1.2011 – 7 ABR 25/09, NZA 2011, 1304; 23.8.2016 – 1 ABR 22/14, NZA 2017, 194; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (667)). Die Betriebsparteien können auch durch freiwillige BV vereinbaren, dass das MBR bei einer Versetzung nicht auf die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 beschränkt ist; sie können aber den BR nicht von der Verpflichtung zur Nennung konkreter Zustimmungsverweigerungsgründe völlig freistellen (BAG 23.8.2016 – 1 ABR 22/14, NZA 2017, 194).

Die Wirksamkeit von **Kündigungen** kann nach **§ 102 Abs. 6** durch freiwillige **BV** 389 von der Zustimmung des BR abhängig gemacht werden (→ § 102 Rn. 124 ff.). Dabei unterfällt es auch der Regelungsmacht der Betriebsparteien, ob bei Meinungsverschiedenheiten die E-Stelle verbindlich entscheiden soll (BAG 21.6.2000 – 4 AZR 379/99, NZA 2001, 271; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (668)). Ebenso können sie abweichend von § 77 Abs. 6 die Nachwirkung einer freiwilligen BV vereinbaren (BAG 28.4.1998 – 1 ABR 43/97, NZA 1998, 1348).

Auch in **wirtschaftlichen Angelegenheiten** ist eine Erweiterung der Beteiligungs- 390 rechte des BR durch freiwillige BV grundsätzlich möglich. Da eine solche BV nicht erzwingbar ist, wird in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit nicht gegen den Willen des ArbGeb. eingegriffen. Die Betriebsparteien können daher zB den Katalog des § 111 S. 3 erweitern (Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (667)).

Die **Schaffung und Erweiterung von MBR durch TV** ist ebenfalls grds. zulässig (vgl. 391 insbes. BAG 18.8.1987 – 1 ABR 30/86, NZA 1987, 779; 31.1.1995 – 1 ABR 35/94, NZA 1995, 1059; 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, NZA 2005, 371). Dies gilt auch für den bereits **durch das BetrVG geregelten Bereich** (vgl. eingehend BAG 10.2.1988 – 1 ABR 70/86, NZA 1988, 699). Nach § 1 Abs. 1 TVG kann der TV normativ (vgl. § 4 Abs. 1 S. 2 TVG) betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln. Es genügt insoweit die Tarifbindung des ArbGeb. (§ 3 Abs. 2 TVG). Das BetrVG ist ArbNSchutzrecht. Schutzrechte sind in der Regel einseitig zwingender Natur. Das gilt für alle Beteiligungsrechte. Ein Umkehrschluss aus einzelnen Bestimmungen des BetrVG, die ausdrücklich eine Abänderung von Bestimmungen durch TV gestatten, ist nicht möglich, da diese Bestimmungen (§ 3, § 38 Abs. 1, § 47 Abs. 4, § 55 Abs. 4, § 117) nur Wahl und Organisation des BR betreffen (BAG 10.2.1988 – 1 ABR 70/86, NZA 1988, 699).

In insbes. in **sozialen Angelegenheiten** (§ 87) kommt eine Erweiterung der gesetzlichen 392 MBR des BR durch TV in Betracht (→ § 87 Rn. 6; BAG 18.8.1987 – 1 ABR 30/86, NZA 1987, 779; Weyand ArbuR 1989, 201; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (665); **aA** HWGNRH/Rose Einl. Rn. 302; Richardi BetrVG/Richardi Einl. Rn. 149 ff.). Entsprechendes muss auch für die Fragen der **menschengerechten Gestaltung der Arbeit** gelten, die ihrem Gehalt nach soziale Fragen sind (§§ 90, 91); hier kann der TV insbes. die Fälle konkretisieren, in denen der BR das MBR nach § 91 ausüben kann, aber auch „angemessene Maßnahmen“ zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich besonderer negativer Belastungen vorsehen (vgl. Beuthien ZFA 1986, 131 (144)).

In **personellen Angelegenheiten** (§§ 92 ff.) ist eine Erweiterung der MBR des BR 393 durch TV jedenfalls dann zulässig, wenn nicht in Rechtspositionen der ArbN eingegriffen wird und im Streitfall die E-Stelle entscheidet (BAG 10.2.1988 – 1 ABR 70/86, NZA 1988, 699 mwN; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (667); **aA** GK-BetrVG/Raab Vor § 92 Rn. 19 ff.; HWGNRH/Rose Einl. Rn. 305). Auch kann durch TV die Wirksamkeit

einer **Kündigung** von der Zustimmung des BR abhängig gemacht werden (→ § 102 Rn. 132 mwN; BAG 17.6.2000 – 4 AZR 379/99, NZA 2001, 271; Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (668)).

- 394 Auch in **wirtschaftlichen Angelegenheiten** ist die Erweiterung der Beteiligungsrechte des BR durch TV nicht grundsätzlich unzulässig (Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664, 667; Schaub HdB/Ahrendt § 230 Rn. 7; aA HWGNRH/Rose Einl. Rn. 309 ff.; Beuthien ZfA 1986, 131 (141 ff.); diff. GK-BetrVG/Oetker Vor § 106 Rn. 12 ff.). Der Umstand, dass durch derartige TV die unternehmerische Entscheidung tangiert ist, führt allein noch nicht zu ihrer Unzulässigkeit. TV sind Teil kollektiver Privatautonomie. Deren Betätigung rechtfertigt grds. auch freiwillige Einschränkungen der unternehmerischen Freiheiten (ebenso Lerch/Weinbrenner NZA 2011, 664 (669)). (Verfassungsrechtliche) Grenzen, welche die Gerichte ggf. wegen der Schutzwirkungsfunktion der Grundrechte zu beachten haben, können dort liegen, wo die unternehmerische, durch Art. 12 GG geschützte Freiheit als solche beseitigt wird. Dies dürfte nicht ohne weiteres der Fall sein, wenn Betriebsänderungen der zwingenden Mitbestimmung unterworfen und der Weg zur E-Stelle eröffnet wird.

- 395 Die in §§ 81 ff. geregelten **Individualrechte der ArbN** können ebenfalls durch BV und TV erweitert werden (ebenso HWGNRH/Rose Einl. Rn. 286, 288).

- 396 Zudem können in einem **gesetzlich ungeregelten Bereich durch TV auch eigene Vertretungsstrukturen** geschaffen und die **Vertr. mit Beteiligungsrechten ausgestattet** werden. Daher können durch TV in reinen Ausbildungsbetrieben Auszubildendenvertretungen errichtet und diesen vom BetrVG abweichende Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte zuerkannt werden (BAG 24.8.2004 – 1 ABR 28/03, NZA 2005, 371).

IX. Streitigkeiten

- 397 Die Abgrenzung des Betriebs ist für die Errichtung eines BR von entscheidender Bedeutung. Bei Zweifeln über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit können daher gem. § 18 Abs. 2 der ArbGeb., jeder beteiligte BR, jeder beteiligte Wahlvorstand oder eine im Betrieb vertr. Gewerkschaft unabhängig von einer konkret anstehenden Wahl im BeschlVerf. (BAG 23.11.2016 – 7 ABR 3/15, NZA 2017, 1003) eine gerichtliche Klärung herbeiführen (vgl. iE → § 18 Rn. 53 ff.). Die Zulässigkeit eines solchen Antrags erfordert, dass sich durch die erstrebte Entscheidung für die Zukunft rechtsverbindlich die zwischen den Beteiligten umstrittene Frage klären lässt, ob oder welche Organisationseinheiten eigenständige Betriebe darstellen. Daher ist ein vom ArbGeb. erhobener Feststellungsantrag im Verfahren nach § 18 Abs. 2 unzulässig, wenn mangels unmittelbarer betriebsverfassungsrechtlicher Betroffenheit außer ihm als Antragsteller keine weiteren Beteiligten im Verf. zu hören sind (BAG 27.11.2024 – 7 ABR 30/23, NZA 2025, 723). Zu Einzelheiten des BeschlVerf. vgl. insbes. **Anh. 3**.

- 398 Wird bei einer BRWahl der **Betriebsbegriff verkannt**, ist die Wahl nach § 19 anfechtbar. Die Verkennung des Betriebsbegriffs führt dagegen grundsätzlich nicht zur Nichtigkeit der Wahl (BAG 19.11.2003 – 7 ABR 25/03, AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 55; 21.7.2004 – 7 ABR 57/03, AP BetrVG 1972 § 4 Nr. 15; 25.10.2023 – 7 ABR 25/22, NZA 2024, 429; Salomon NZW 2014, 175 (176)). Nur wenn der Betriebsbegriff ganz offensichtlich verkannt wurde, kommt eine Nichtigkeit der Wahl ausnahmsweise in Betracht (BAG 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, NZA 2013, 738). Ansonsten bleibt der unter Verkennung des Betriebsbegriffs gewählte BR bis zur rechtskräftigen Feststellung der Anfechtbarkeit der Wahl im Amt.

- 399 **Entscheidungen nach § 18 Abs. 2** über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Einheit entfalten für spätere Verfahren **Bindungswirkung** (BAG 19.11.2003 – 7 ABR 25/03, AP BetrVG 1972 § 19 Nr. 55). Solange eine rechtskräftige Entscheidung nach § 18 Abs. 2 nicht ergangen ist, kann das Bestehen eines Betriebs und die Zuordnung von Betriebsteilen als **Vorfrage in anderen Rechtsstreitigkeiten** mit Wirkung für den jeweils konkreten Streitfall geprüft und entschieden werden (BAG 3.12.1985 – 1 ABR 29/84, NZA 1986, 334).

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

(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.

(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.

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

Übersicht

	R.n.
I. Vorbemerkung	1
II. Grundsätze der Zusammenarbeit	15
1. Vertrauliche Zusammenarbeit	16
2. Beachtung der geltenden Tarifverträge	29
3. Zusammenwirken mit Verbänden	32
a) Gewerkschaftsbegriff	32
b) Arbeitgebervereinigungen	41
c) Vertretensein im Betrieb	42
d) Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft	45
e) Pflicht zur Zusammenarbeit	53
4. Ziel der Zusammenarbeit	56
III. Zugang von Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben	60
1. Rechtsnatur des Zugangsrechts	61
2. Voraussetzungen des Zugangsrechts	64
3. Inhalt des Zugangsrechts	69
4. Wahrnehmung des Zugangsrechts	73
5. Beschränkungen des Zugangsrechts	76
IV. Koalitionsaufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	80
V. Streitigkeiten	93

I. Vorbemerkung

Die Vorschrift regelt in Abs. 1 iVm der Sonderbestimmung des § 74 die **Zusammenarbeit** zwischen **ArbGeb., BR, Gewerkschaften und ArbGebVerbänden im Betrieb** (→ Rn. 15 ff.). Abs. 2 regelt die **Zugangsrechte der Gewerkschaften** (→ Rn. 60 ff.). Nach Abs. 3 bleiben die **Aufgaben der Koalitionen** unberührt (→ Rn. 80 ff.).

Abs. 1 enthält die **allgemeinen, tragenden Grundsätze der Zusammenarbeit** zwischen ArbGeb. und BR. Er verdeutlicht, dass das BetrVG nicht von einem Konfrontationsmodell ausgeht (BVerfG 1.3.1979 – 1 BvR 532/77 u.a., NJW 1979, 699; Freckmann/Koller-van Delden BB 2006, 490 (491)). Seine Grundsätze sind **Generalklauseln** mit unmittelbarer rechtlicher Wirkung (vgl. GK-BetrVG/Franzen Rn. 5). Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die das G nicht vorsieht, werden dadurch aber nicht begründet (GK-BetrVG/Franzen Rn. 5). Die Grundsätze werden für die Entscheidungen der E-Stelle in § 76 Abs. 5 S. 3 und § 112 Abs. 5 konkretisiert. Auch weitere Vorschriften wie §§ 75, 80 Abs. 1 Nr. 1, 90 S. 2, 96 verdeutlichen die Zielrichtung der Zusammenarbeit.

Eine **Zusammenarbeit zwischen BR und Sprecherausschuss** (vgl. zu dessen Rechtsstellung → § 1 Rn. 2, zu seinen Aufgaben → § 5 Rn. 448 ff.; zum Verhältnis von

§ 2

Erster Teil. Allgemeine Vorschriften

BR und Sprecherausschuss Jens M. Schubert FS Schmidt, 2021, 577 sowie insges. Hromadka/Sieg SprAuG; ErfK/Oetker SprAuG) ist weder im BetrVG noch im SprAuG vorgeschrieben. Nach § 2 Abs. 2 S. 3 SprAuG soll aber einmal im Kalenderjahr eine gemeinsame Sitzung des Sprecherausschusses und des BR stattfinden. Außerdem kann der Sprecherausschuss gem. § 2 Abs. 2 S. 1 SprAuG dem BR oder Mitgl. des BR das Recht einräumen, an seinen **Sitzungen** teilzunehmen. Dies gilt nach § 2 Abs. 2 S. 2 SprAuG auch umgekehrt. Die gemeinsamen Sitzungen und die Teilnahme an Sitzungen des jeweils anderen Organs sollen die Zusammenarbeit erleichtern und Konfrontationen verhindern.

- 4 Eine Zusammenarbeit kommt in Betracht bei **übereinstimmenden**, aber auch bei **widerstreitenden Interessen**. Gemeinsame Interessen können zB in Fragen der Arbeitszeit, des Urlaubs, der Nutzung von Sozialeinrichtungen und der Lohngestaltung bestehen.
- 5 Nach § 2 Abs. 1 S. 2 SprAuG ist der ArbGeb. verpflichtet, vor Abschluss einer BV oder sonstigen Vereinbarung mit dem BR, die rechtlichen Interessen der leitenden Ang. berührt, den **Sprecherausschuss** rechtzeitig **anzuhören**. Das SprAuG räumt dem Sprecherausschuss aber nicht das Recht ein, Einfluss auf den Inhalt der Vereinbarungen zwischen ArbGeb. und BR zu nehmen.
- 6 Eine entspr. **Anhörungspflicht** des ArbGeb. gegenüber dem BR ist im BetrVG nicht ausdrücklich vorgesehen. Sie ergibt sich jedoch aus dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der ArbGeb. hat den BR anzuhören, bevor er gem. § 28 Abs. 1 SprAuG mit dem Sprecherausschuss Richtlinien über den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von ArbVerh. der leitenden Ang. vereinbart (Däubler Gewerkschaftsrechte Rn. 255 f.; aA GK-BetrVG/Franzen Rn. 9). Daher liegen auch vorhergehende gemeinsame Beratungen zwischen BR und Sprecherausschuss nahe. Zum Zustandekommen, der Wirkung und der Auslegung einer zwischen ArbGeb. und Sprecherausschuss gem. § 28 Abs. 1, Abs. 2 S. 1 SprAuG geschlossenen Vereinbarung BAG 10.2.2009 – 1 AZR 767/07, NZA 2009, 970.
- 7 § 2 Abs. 1 S. 1 SprAuG schreibt – ähnlich wie § 2 Abs. 1 BetrVG – eine vertrauensvolle **Zusammenarbeit zwischen ArbGeb. und Sprecherausschuss** vor. Diese soll dem Wohl der leitenden Ang. und des Betriebes dienen (zu diesem Ziel → Rn. 56). Ebenso vorgeschrieben ist die Beachtung der geltenden TV. TV können nach ihrem persönlichen Geltungsbereich auch leitende Ang. erfassen. Leitende Ang. sind ArbN (→ § 5 Rn. 347).
- 8 Eine **Zusammenarbeit** des Sprecherausschusses mit den im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften und mit ArbGebVereinigungen** ist nicht vorgeschrieben, obwohl die Gewerkschaften auch Interessen der leitenden Ang. vertreten können. Den Gewerkschaften werden keinerlei Rechte in Bezug auf die Errichtung und die Tätigkeit des Sprecherausschusses eingeräumt (dies hält Däubler ArbR I Abschn. 6.18.1 für einen Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG; Däubler Gewerkschaftsrechte Rn. 255h).
- 9 Abs. 2 regelt das **Zugangsrecht der Gewerkschaften** zur Erfüllung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse (→ Rn. 60 ff.).
- 10 Abs. 3 befasst sich mit den **koalitionspolitischen Aufgaben der Gewerkschaften und ArbGebVerbände** (→ Rn. 80 ff.). Er macht insbes. auch deutlich, dass **BR und Gewerkschaft unterschiedliche Aufgaben** und Funktionen im Betrieb und im Rahmen der BetrVerf. haben. Der **BR** ist **Repräsentant aller ArbN** des Betriebs, auch soweit diese nicht oder in einer anderen Gewerkschaft organisiert sind (BVerfG 27.3.1979 – 2 BvR 1011/78, NJW 1979, 1875; → § 1 Rn. 333).
- 11 Der **BR** ist **keine „Ersatzgewerkschaft“** (DKW/Berg Rn. 3). **Gewerkschaften** werden durch den BR **nicht überflüssig**. Einfluss auf den Inhalt der ArbVerh. können die ArbN nur über ihre Gewerkschaft und den Abschluss von TV gewinnen (→ Rn. 45 ff.). Daher wird durch Abs. 3 ebenso wie durch § 74 Abs. 3 (→ § 74 Rn. 64 ff.) klar gestellt, dass die Rechte der Gewerkschaften und ihrer Mitgl. durch das BetrVG nicht eingeschränkt werden (DKW/Berg Rn. 3; zur Rechtsstellung der Gewerkschaften in der BetrVerf. Brock, Gewerkschaftliche Betätigung im Betrieb nach Aufgabe der Kernbereichslehre durch das BVerfG, 2002; Däubler Gewerkschaftsrechte; Krause Rda 2009, 129; zum Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb → Rn. 60 ff., 86)).
- 12 Trotz ihrer Unabhängigkeit sollen BR und Gewerkschaft im Interesse der ArbN des Betriebs zusammenarbeiten, soweit den Gewerkschaften betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben und Befugnisse zukommen.

Die Vorschrift gilt gem. § 51 Abs. 5 auch für den **GesBR**, nach § 59 Abs. 1 iVm § 51 13 Abs. 5 für den **KBR** sowie gem. § 115 Abs. 1 S. 2 und § 116 Abs. 1 S. 2 für die **BordVertr.** und **SeeBR**.

Entspr. Vorschrift im **BPersVG**: § 2 BPersVG. Nach dem **SprAuG** ist zwar die vertrauensvolle Zusammenarbeit von ArbGeb. und Sprecherausschuss vorgesehen (§ 2 Abs. 1 S. 1 SprAuG). Hinsichtlich einer Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften fehlt es dagegen an entspr. Bestimmungen (→ Rn. 8).

II. Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Generalklausel des Abs. 1 enthält **vier Gebote**:

- Der ArbGeb. (oder sein verantwortlicher Vertr. → § 1 Rn. 375, → § 43 Rn. 28, → § 108 Rn. 12) und der BR sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten (→ Rn. 16 ff.).
- Die Zusammenarbeit hat unter Beachtung der geltenden TV zu erfolgen (→ Rn. 29 ff.).
- Diese Zusammenarbeit hat sich jedenfalls auch auf den ArbGebVerband bzw. die Gewerkschaft sowohl in getrennten Kontaktaufnahmen als auch bei gemeinsamen Besprechungen zwischen den Betriebspartnern zu erstrecken (→ Rn. 32 ff.; → § 74 Rn. 8).
- Ziel der Zusammenarbeit ist das Wohl der ArbN und des Betriebs (→ Rn. 56 ff.).

1. Vertrauensvolle Zusammenarbeit. Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit konkretisiert für die BetrVerf. den allgemeinen, in § 242 BGB normierten **Grundsatz von Treu und Glauben** (BAG 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213; 19.11.2019 – 7 ABR 52/17, NZA 2020, 727 Rn. 30; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 7; ErfK/Koch Rn. 1; WPK/Preis Rn. 5; Worzalla FS 100 Jahre BetrVR, 2020, 843; Preis FS Schmidt, 2021, 413 (420)). Abs. 1 ist daher nicht nur ein Appell (GK-BetrVG/Franzen Rn. 5).

Das Gebot betrifft das **betriebsverfassungsrechtliche Rechtsverhältnis zwischen BR und ArbGeb.** (BAG 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213; 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019, 843 Rn. 43; 8.2.2022 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984 Rn. 41; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 8 f.; ErfK/Koch Rn. 1). Adressaten sind neben dem BR auch andere betriebsverfassungsrechtliche Gremien wie GesBR, KBR, JAV und SchwBVertr. (vgl. Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 11; ErfK/Koch Rn. 1). Die Verpflichtung trifft auch den Betriebsausschuss sowie die sonstigen Ausschüsse des BR, soweit diesen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen sind (Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 9). Sie gilt auch für einzelne Mitgl. des BR bei der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben (BAG 21.2.1978 – 1 ABR 54/76, AP BetrVG 1972 § 74 Nr. 1; GK-BetrVG/Franzen Rn. 7; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 10). Zum Sprecherausschuss → Rn. 3 ff.

Soweit Gewerkschaften und ArbGebVerbände Aufgaben und Befugnisse im Rahmen der BetrVerf. wahrnehmen, sind sie ebenfalls an den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gebunden (GK-BetrVG/Franzen Rn. 10; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 11; HWGNRH/Rose Rn. 61).

Dagegen bezieht sich das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit **nicht** auf das **ArbVerh. zwischen ArbGeb. und ArbN** oder das Verhältnis der ArbN untereinander (BAG 13.7.1962 – 1 AZR 496/60, AP BGB § 242 Nr. 1; GK-BetrVG/Franzen Rn. 8; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 8; ErfK/Koch Rn. 1). Abs. 1 regelt auch nicht die Zusammenarbeit im BR und das Verhältnis der BR-Mitgl. untereinander (BAG 5.9.1967 – 1 ABR 1/67, AP BetrVG § 23 Nr. 8; GK-BetrVG/Franzen Rn. 8; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 8). Ebenso wenig kann der Grundsatz die Grundlage für eine Rechts-scheinhaftung beim Abschluss von BV darstellen (Wietfeld ZfA 2022, 72; Rinck SR 2023, 222 (223); vgl. auch BAG 8.2.2022 – 1 AZR 233/21, NZA 2022, 984 Rn. 24 ff.; aA GK-BetrVG/Raab § 26 Rn. 48).

ArbGeb. und BR sind verbunden durch das gemeinsame Ziel des Wohles der ArbN und des Betriebs. Die **Streichung** der in § 49 Abs. 1 BetrVG 1952 enthaltenen Worte „unter Berücksichtigung des Gemeinwohls“ darf **nicht** als **Aufforderung zu Betriebsegoismus** und gesamtwirtschaftlichem Fehlverhalten missverstanden werden (GK-BetrVG/

Franzen Rn. 46; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 15; DKW/Berg Rn. 41; ErfK/Koch Rn. 2). Umgekehrt bedeutet aber auch die Umstellung der Worte „Arbeitnehmer“ und „Betrieb“ gegenüber § 49 Abs. 1 BetrVG 1952 nicht, dass nunmehr nicht mehr das Wohl der ArbN des Betriebs, sondern der gesamten ArbNschaft gemeint sei (Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 16; GK-BetrVG/Franzen Rn. 43; aA wohl DKW/Berg Rn. 41). Der BR ist aber nicht gehindert, bei seiner Tätigkeit auch **überbetriebliche Gesichtspunkte** (zB Einstellung von Arbeitslosen statt Überstunden) zu berücksichtigen (Krause RdA 2009, 129 (137); DKW/Berg Rn. 41). IÜ weisen die Gesetzesmaterialien darauf hin, dass die Betriebsparteien durch die Prinzipien des Sozialstaats verpflichtet sein sollen (vgl. BT-Drs. VI/1786, 35; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 15; → Rn. 57).

- 21** Die **Interessengegensätze** zwischen ArbGeb. und ArbN sollen durch das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht verdeckt werden. Durch Abs. 1 wird das Spannungsverhältnis nicht geleugnet. Das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit schließt die Wahrnehmung gegensätzlicher Interessen nicht aus (GK-BetrVG/Franzen Rn. 12; Traut/Pötters BB 2023, 2997 (2998)). Die Interessengegensätze sollen aber möglichst durch gegenseitige vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeglichen werden, ohne dass es der Anrufung der E-Stelle oder der ArbG bedarf. Die Zusammenarbeit soll sich in gegenseitiger „Ehrlichkeit und Offenheit“ (BAG 22.5.1959 – 1 ABR 2/59, AP BetrVG § 23 Nr. 3) vertrauensvoll vollziehen (ErfK/Koch Rn. 1; Richardi BetrVG/Richardi/Maschmann Rn. 14; WPK/Preis Rn. 4).
- 22** Die Generalklausel enthält unmittelbar geltendes Recht (BAG 21.2.1978 – 1 ABR 54/76, AP BetrVG 1972 § 74 Nr. 1; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 17; GK-BetrVG/Franzen Rn. 5; Freckmann/Koller-van Delden BB 2006, 490 (491)). Es geht letztlich um die Anwendung des Grundsatzes von **Treu und Glauben** auch im Rahmen der Betriebsverfassung (BAG 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019, 843 Rn. 43; 19.11.2019 – 7 ABR 52/17, NZA 2020, 727 Rn. 30). Ebenso wie § 242 BGB im allgemeinen Zivilrecht wirkt die Generalklausel als Auslegungsregel für den Inhalt und die Abgrenzung der Rechte von BR und ArbGeb. (Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 18).
- 23** Das **Gebot** der vertrauensvollen Zusammenarbeit **schafft keine Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte** in Angelegenheiten, in denen das BetrVG solche nicht vorsieht (BAG 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, NZA 1995, 40; 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213; Richardi BetrVG/Maschmann Rn. 20; GK-BetrVG/Franzen Rn. 5; Preis FS Schmidt, 2021, 413 (423))). Das Gebot betrifft lediglich die Art der Ausübung bestehender Rechte (BAG 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213). Umgekehrt können Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte aber auch nicht unter Berufung auf Abs. 1 beseitigt oder eingeschränkt werden (WPK/Preis Rn. 6). Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit begründet **Verhaltens- und Nebenpflichten** bei der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte und der Erfüllung betriebsverfassungsrechtlicher Pflichten (BAG 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213; WPK/Preis Rn. 5). Hierbei besteht die Pflicht zur gegenseitigen **Rücksichtnahme** (BAG 28.5.2014 – 7 ABR 36/12, NZA 2014, 1213; 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019, 843 Rn. 43; 19.11.2019 – 7 ABR 52/17, NZA 2020, 727 Rn. 30). Beruft sich eine Betriebspartei auf eine formale Rechtsposition, die sie durch ein in erheblichem Maße betriebsverfassungswidriges eigenes Verhalten erlangt hat, verstößt das gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und kann in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen den Einwand der **unzulässigen Rechtsausübung** begründen (BAG 12.3.2019 – 1 ABR 42/17, NZA 2019, 843 Rn. 45; 8.3.2023 – 7 ABR 10/22, NZA 2023, 105 Rn. 36; krit. Heuschmid/Kummert NZA 2019, 1258).
- 24** Abs. 1 erfährt u. eine Konkretisierung durch § 80 Abs. 2 S. 1 (Schmidt FS 100 Jahre BetrVR, 2020, 683 (686)). Er begründet keinen eigenständigen, über § 80 Abs. 2 hinausgehenden Informationsanspruch, rechtfertigt aber im Zweifel eine **weite Auslegung** der die **Auskunfts- und Informationspflichten des ArbGeb.** regelnden Bestimmungen (Freckmann/Koller-van Delden BB 2006, 490 (491))). So folgt aus ihm zB das Recht des BR, sich Aufzeichnungen aus den Bruttolohn- und Gehaltslisten der ArbN zu machen (BAG 15.6.1976 – 1 ABR 116/74, AP BetrVG 1972 § 80 Nr. 9), oder der Anspruch, eine komplexe Auskunft schriftlich zu erhalten (BAG 30.9.2008 – 1 ABR 54/07, NZA 2009, 502; Schmidt FS 100 Jahre BetrVR, 2020, 683 (688))). Andererseits begrenzt das Gebot der