

NOMOSKOMMENTAR

Düwell [Hrsg.]

Betriebsverfassungsgesetz

BetrVG | WahlO | EBRG | SEBG

Handkommentar

5. Auflage



Nomos

NOMOSKOMMENTAR

Prof. Franz Josef Düwell [Hrsg.]

Betriebsverfassungsgesetz

BetrVG | WahIO | EBRG | SEBG

Handkommentar

5. Auflage

Dr. Dietrich Braasch, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg a.D., Stuttgart | **Prof. Dr. Christiane Brors**, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg | **Prof. Franz Josef Düwell**, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., Weimar, Honorarprofessor Universität Konstanz | **Karsten Haase**, Rechtsanwalt, Düsseldorf | **Ralf-Peter Hayen**, DGB Bundesvorstand, Referatsleiter Recht, Berlin | **Thomas Kloppenburg**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Berlin | **Prof. Dr. Wolfhard Kohte**, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg | **Horst-Dieter Krasshöfer**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dr. Thomas Kreuder**, Syndikusrechtsanwalt und Bereichsleiter Recht, Patente und Compliance, Bad Homburg | **Olaf Kunz**, IG Metall Bezirksleitung Küste, Hamburg | **Thomas Lakies**, Richter am Arbeitsgericht, Berlin | **Dr. Frank Lorenz**, Rechtsanwalt, Düsseldorf | **Ursula Matthiessen-Kreuder**, Rechtsanwältin, Bad Homburg | **Dr. Till Sachadae**, Referent, Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt, Magdeburg | **Marc-Oliver Schulze**, Rechtsanwalt, Nürnberg | **Dr. Christine Schulze-Doll**, Richterin am Arbeitsgericht, Berlin | **Dr. Sebastian Sick**, LL.M.Eur., Rechtsanwalt, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf | **Dr. Ralf Steffan**, Rechtsanwalt, Köln | **Arno Tautphäus**, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Thüringen a.D., Kassel | **Dr. Martin Wolmerath**, Rechtsanwalt, Hamm | **Prof. Dr. Gabriele Zwiehoff**, FernUniversität in Hagen



Nomos

Zitiervorschlag:

HaKo-BetrVG/*Bearbeiter* § 1 Rn 15

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-3902-8

5. Auflage 2018

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2018. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort zur 5. Auflage

2018 ist das Jahr der regelmäßigen **Betriebsratswahlen**. Die 5. Auflage des HaKo-BetrVG soll deshalb den Wahlvorständen und Betriebsräten das notwendige Rüstzeug für die **fehlerfreie Durchführung** der Wahlen im vereinfachten oder förmlichen Wahlverfahren vermitteln. Sollten **Wahlmängel** auftreten, wird durch die systematische Aufbereitung der Rechtsprechung Hilfestellung gegeben, die Erfolgsaussichten von **Wahlanfechtungen** einzuschätzen.

2018 ist auch das erste Jahr nach dem Ende der dritten Großen Koalition. Diese hat von 2014 bis 2017 ein umfangreiches Programm zur **Modernisierung des Arbeitsrechts** umgesetzt. Diese Gesetze greifen zum Teil erst ab 2018. Deshalb kommt die fünfte Auflage des HaKo-BetrVG „just in time“ und verhilft zum Durchblick:

Zuerst kam 2015 der flächendeckende gesetzliche **Mindestlohn**. Damit verbunden sind neue Überwachungsaufgaben für den Betriebsrat.

Mit dem **Bundesteilhabegesetz** vom 29.12.2016 wurde der Weg in Richtung Inklusion beschritten. Gemeinsam mit den Schwerbehindertenvertretungen sind seitdem die Betriebsräte gefordert, die Teilhabechancen der behinderten Beschäftigten mit Hilfe von Inklusionsvereinbarungen spürbar zu verbessern. Mit der Neufassung des SGB IX mit Wirkung vom 1.1.2018 verschiebt sich zudem die Paragrafenfolge der dort für Betriebsräte enthaltenen Regelungen. Die Kommentierung geht bereits von der Neufassung aus.

Zum 1.4.2017 wurde das Recht der **Arbeitnehmerüberlassung** grundlegend reformiert. Die Rechtsstellung der Betriebsräte ist seitdem in mehrfacher Hinsicht gestärkt. Arbeitgeber müssen beim Aufstellen der Personalplanung mit den Betriebsräten auch den Einsatz von Leiharbeit, Werk- und Dienstvertragsvergabe beraten. Sie haben die mit Dritten dazu abgeschlossenen Verträge vorzulegen. Durch die Einführung einer gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer in § 1 Abs. 1 b AÜG mit tariflichen Verlängerungsoptionen ist die Gestaltungskraft der Betriebsräte in tariflosen Betrieben gewachsen; denn der tariflose Arbeitgeber darf die tarifliche Regelung nur nach Maßgabe der § 1 Abs. 1 Satz 4 bis 6 AÜG übernehmen, wenn er mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung geschlossen hat.

Das **Entgelttransparenzgesetz** vom 30.6.2017 soll für mehr Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen sorgen. Beschäftigten private Arbeitgeber in der Regel mehr als 500 Beschäftigte, so müssen sie in einem Prüfverfahren ihre Entgeltregelungen regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots überprüfen. Nach § 17 Abs. 2 des Gesetzes sind daran die betrieblichen Interessenvertretungen zu beteiligen.

Mit Wirkung vom 25.5.2018 treten neue Bestimmungen zum Schutz der personenbezogenen Daten der Beschäftigten in Kraft. In Art. 8 des Datenschutz-Anpassungs- und -Umsetzungsgesetzes EU vom 30.6.2017 werden die seit 2009 bestehenden Vorschriften des bereichsspezifischen **Beschäftigtendatenschutzes** neu gefasst. Wesentliche inhaltliche Änderungen des Wortlauts der Vorschriften sind damit nicht verbunden. Die unmittelbar wirkenden Vorgaben der **Datenschutz-Grundverordnung** der EU können jedoch zu neuen Auslegungsergebnissen führen.

An versteckter Stelle ist in Art. 5 des Gesetzes zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zur Änderung anderer Gesetze vom 17.7.2017 der Einsatz von **Videokonferenzschaltungen für Sitzungen** zugelassen worden. Wenn zwar die Regelung einstweilen nur für Seeschiffe gilt, zeigt sie jedoch den fortschreitenden Trend zur globalen Digitalisierung auf. Hier zeigt sich, wie richtig die Konzeption dieses Kommentars ist, das nationale Betriebsverfassungsrecht mit dem Recht der **Europäischen Betriebsräte** (vgl. Kommentierung des EBRG im Anhang) und der anderen auf Unionsrecht fußenden Arbeitnehmervertretungen zu verknüpfen. Angesichts der zunehmenden Internationalisierung bedarf es dieses erweiternden Blicks. Deshalb zeigt dieser Kommentar auch die aktuellen Entwicklungen des Rechts der Arbeitnehmervertretungen in den **Europäischen Aktiengesellschaften** und der Arbeitnehmerbeteiligung bei **grenzüberschreitenden Umwandlungen** (vgl. Beitrag zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und grenzüberschreitender Verschmelzung im Anhang) auf.

Zuletzt hat das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (**Betriebsrentenstärkungsgesetz**) vom 17. August 2017 neue Aufgaben für den Betriebsrat gebracht. Für tariflose Betriebe kann nach § 1 Abs. 2 a, § 20 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG nF ab 2018 durch eine Betriebsvereinbarung ein neuartiges Optionssystem zur betrieblichen Altersversorgung (sogenannte „reine Beitragszusage“) eingeführt werden. Solange der Einzelne nicht widerspricht, können auf dieser Rechtsgrundlage Arbeitnehmer verpflichtet werden, **Beiträge** zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen.

Die 5. Auflage stellt sich allen Herausforderungen. Wie gewohnt vermittelt sie auch den neuesten Stand der Rechtsprechung. Dabei wird nicht nur der Stand der herrschenden Meinung referiert, sondern dieser auch einer kritischen Analyse unterzogen. Ziel ist es, den betrieblichen Praktikern eine sichere Orientierungshilfe für eine gute Betriebsverfassung zu geben. Damit dies gelingt, haben Herausgeber und Verlag das bewährte integrative Konzept des Kommentars noch einmal ergänzt und das Autorenteam erweitert:

- Dr. *Till Sachadae* kommentiert die **Wahlordnung**. Er ist ein ausgewiesener Wahlrechtsexperte, der nicht nur die einzelnen Bestimmungen der Wahlordnung erläutert, sondern sie auch für den Leser in den notwendigen systematischen Zusammenhang stellt. So kann er mögliche Fallstricke und Anfechtungsgründe aufzeigen. Er spart nicht mit Hinweisen auf Schwächen von Gesetzgebung und Rechtsprechung.
- Rechtsanwalt *Marc-Oliver Schulze* kommentiert das **Recht des Konzernbetriebsrats**. Er hat große Erfahrung aus der Beratung und gerichtlichen Vertretung von Konzernbetriebsräten. Deshalb gelingt es ihm, die komplexen Zusammenhänge von Gesellschafts- und Betriebsverfassungsrecht praxisgerecht darzustellen.
- Rechtsanwalt *Karsten Haase* hat von dem aus Altersgründen ausgeschiedenen Autor *Joachim Teubel* die Aufgabe übernommen, die **Fragen der Anwaltsvergütung** zu bearbeiten. Die Höhe der Kosten, die bei Beratung oder Vertretung von Betriebsräten vor Gericht entstehen, ist für alle Beteiligten von Bedeutung; denn ist dieser Wert bekannt, kann dadurch eine gütliche

Einigung gefördert werden, die hohe Kosten erspart. Kommt es nicht zur Einigung, ist die von Rechtsanwalt *Haase* am Ende jeder wesentlichen Norm des BetrVG erstellte Streitwertübersicht hilfreich. Sie ist die Grundlage für die schnelle und zutreffende Berechnung der Anwaltsvergütung. Hier bietet unser Kommentar Betriebsräten, Arbeitgebern und Anwaltschaft einen weiteren Mehrwert.

- Rechtsanwältin *Ursula Matthiessen-Kreuder* und Rechtsanwalt Dr. *Thomas Kreuder* ergänzen die einzelfallbezogenen Hinweise zur Streitwertfeststellung. Sie haben einen systematischen **Wegweiser für das Kostenrecht** in Angelegenheiten der Betriebsverfassung erstellt (vgl. Beitrag zum Gebühren- und Kostenrecht im Anhang). Auch hier betritt unser Kommentar Neuland und besitzt so ein weiteres Alleinstellungsmerkmal.

Herausgeber und Autorenteam danken dem Lektorat des Nomos Verlags für die gute Zusammenarbeit. Wir bitten die Leserschaft um Anregungen und Hinweise. Wir freuen uns im Interesse der Sache auch über Kritik. Wie bemerkte schon treffend *Georg Christoph Lichtenberg*: „Ich kann freilich nicht sagen, ob es besser werden wird, wenn es anders wird; aber so viel kann ich sagen, es muß anders werden, wenn es gut werden soll.“

Zusendungen bitte an den Herausgeber:

Franz.Duewell@uni-konstanz.de

Weimar, im Dezember 2017

Franz Josef Düwell

Bearbeiterverzeichnis

- Dr. *Dietrich Braasch*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg a.D., Stuttgart (§§ 102, 104, 105 BetrVG)
- Prof. Dr. *Christiane Brors*, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (§§ 7–20 BetrVG)
- Prof. *Franz Josef Düwell*, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., Weimar, Honorarprofessor Universität Konstanz (Einleitung, §§ 21–25, 32, 35, 52, 59 a, 125 ff BetrVG)
- Karsten Haase*, Rechtsanwalt, Düsseldorf (Vertiefungen zu Gegenstandswerten, Kosten, Gebühren bei §§ 1, 2, 5, 7, 16, 18, 19, 21–21 b, 24, 26, 28, 32, 33, 37, 38, 40, 42, 44, 47, 50, 54, 55, 58, 76, 77, 80, 87, 94–101, 103–107, 111–112 a BetrVG)
- Ralf-Peter Hayen*, DGB Bundesvorstand, Referatsleiter Recht, Berlin (EBRG Einleitung Abschn. II–VII, §§ 1, 18, 29, 30, 34–45 EBRG)
- Thomas Kloppenburg*, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Berlin (§§ 1–5, 60–73 b, 103, 114–117 BetrVG)
- Prof. Dr. *Wolfgang Kohle*, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (§§ 80, 87–91 BetrVG, RL 2002/14/EG)
- Horst-Dieter Krasshöfer*, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt (§§ 76, 76 a BetrVG)
- Dr. *Thomas Kreuder*, Syndikusrechtsanwalt und Bereichsleiter Recht, Patente und Compliance, Bad Homburg v.d.H. (§§ 93–101 BetrVG, Gebühren- und Kostenrecht)
- Olaf Kunz*, IG Metall Bezirksleitung Küste, Hamburg (EBRG Einleitung Abschn. I, §§ 2–17, 19–28, 31–33 EBRG)
- Thomas Lakies*, Richter am Arbeitsgericht, Berlin (§§ 81–86 a, 118 BetrVG)
- Dr. *Frank Lorenz*, Rechtsanwalt, Düsseldorf (§§ 74, 75, 77–79 BetrVG)
- Ursula Matthiessen-Kreuder*, Rechtsanwältin, Bad Homburg v.d.H. (§§ 93–101 BetrVG, Gebühren- und Kostenrecht)
- Dr. *Till Sachadae*, Referent, Ministerium der Finanzen Sachsen-Anhalt, Magdeburg (WahlO)
- Marc-Oliver Schulze*, Rechtsanwalt, Nürnberg (§§ 54–59 BetrVG)
- Dr. *Christine Schulze-Doll*, Richterin am Arbeitsgericht, Berlin (§§ 80, 90–92 a BetrVG, RL 2002/14/EG)
- Dr. *Sebastian Sick*, LL.M.Eur., Rechtsanwalt, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (Europäische Aktiengesellschaft (SE) und grenzüberschreitende Verschmelzung)
- Dr. *Ralf Steffan*, Rechtsanwalt, Köln (§§ 106–113 BetrVG)

Arno Tautphäus, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Thüringen a.D., Kassel (§§ 42–51, 53 BetrVG)

Dr. *Martin Wolmerath*, Rechtsanwalt, Hamm
(§§ 26–31, 33, 34, 36–41 BetrVG)

Prof. Dr. *Gabriele Zwihehoff*, FernUniversität in Hagen (§§ 119–121 BetrVG)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 5. Auflage	5
Bearbeiterverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	19
Literaturverzeichnis	35

Betriebsverfassungsgesetz

Einleitung – Einführung in das System der Betriebsverfassung	77
--	----

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

§ 1	Errichtung von Betriebsräten	133
	<i>Anhang zu § 1 BetrVG – Prozessuales</i>	184
§ 2	Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber	200
§ 3	Abweichende Regelungen	219
§ 4	Betriebsteile, Kleinstbetriebe	248
§ 5	Arbeitnehmer	260
§ 6	(weggefallen)	304

Zweiter Teil

Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Erster Abschnitt

Zusammensetzung und Wahl des Betriebsrats

§ 7	Wahlberechtigung	304
§ 8	Wählbarkeit	318
§ 9	Zahl der Betriebsratsmitglieder	324
§ 10	(weggefallen)	330
§ 11	Ermäßigte Zahl der Betriebsratsmitglieder	330
§ 12	(weggefallen)	331
§ 13	Zeitpunkt der Betriebsratswahlen	331
§ 14	Wahlvorschriften	337
§ 14 a	Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe	343
§ 15	Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern	352
§ 16	Bestellung des Wahlvorstands	360
§ 17	Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat	369
§ 17 a	Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren	374
§ 18	Vorbereitung und Durchführung der Wahl	377

§ 18 a	Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen.....	386
§ 19	Wahlanfechtung.....	392
§ 20	Wahlschutz und Wahlkosten	404

Zweiter Abschnitt
Amtszeit des Betriebsrats

§ 21	Amtszeit	410
§ 21 a	Übergangsmandat	427
§ 21 b	Restmandat	477
§ 22	Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrats	490
§ 23	Verletzung gesetzlicher Pflichten.....	494
§ 24	Erlöschen der Mitgliedschaft	528
§ 25	Ersatzmitglieder.....	542

Dritter Abschnitt
Geschäftsführung des Betriebsrats

§ 26	Vorsitzender	554
§ 27	Betriebsausschuss	562
§ 28	Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse	568
§ 28 a	Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen.....	574
§ 29	Einberufung der Sitzungen.....	581
§ 30	Betriebsratssitzungen	589
§ 31	Teilnahme der Gewerkschaften	593
§ 32	Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung	596
§ 33	Beschlüsse des Betriebsrats.....	633
§ 34	Sitzungsniederschrift	641
§ 35	Aussetzung von Beschlüssen	647
§ 36	Geschäftsordnung	654
§ 37	Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis	661
§ 38	Freistellungen.....	687
§ 39	Sprechstunden	696
§ 40	Kosten und Sachaufwand des Betriebsrats.....	701
§ 41	Umlageverbot	719

Vierter Abschnitt
Betriebsversammlung

§ 42	Zusammensetzung, Teilversammlung, Abteilungsversammlung.....	722
§ 43	Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen.....	732
§ 44	Zeitpunkt und Verdienstausschluss	740
§ 45	Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen	746
§ 46	Beauftragte der Verbände	750

**Fünfter Abschnitt
Gesamtbetriebsrat**

§ 47	Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht	753
§ 48	Ausschluss von Gesamtbetriebsratsmitgliedern	765
§ 49	Erlöschen der Mitgliedschaft	767
§ 50	Zuständigkeit	770
§ 51	Geschäftsführung	784
§ 52	Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung	791
§ 53	Betriebsräteversammlung	802

**Sechster Abschnitt
Konzernbetriebsrat**

§ 54	Errichtung des Konzernbetriebsrats	807
§ 55	Zusammensetzung des Konzernbetriebsrats, Stimmengewicht ..	817
§ 56	Ausschluss von Konzernbetriebsratsmitgliedern	822
§ 57	Erlöschen der Mitgliedschaft	824
§ 58	Zuständigkeit	825
§ 59	Geschäftsführung	833
§ 59 a	Teilnahme der Konzernschwerbehindertenvertretung	839

**Dritter Teil
Jugend- und Auszubildendenvertretung**

**Erster Abschnitt
Betriebliche Jugend- und Auszubildendenvertretung**

§ 60	Errichtung und Aufgabe	849
§ 61	Wahlberechtigung und Wählbarkeit	853
§ 62	Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung	855
§ 63	Wahlvorschriften	858
§ 64	Zeitpunkt der Wahlen und Amtszeit	862
§ 65	Geschäftsführung	864
§ 66	Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrats	871
§ 67	Teilnahme an Betriebsratssitzungen	872
§ 68	Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen	877
§ 69	Sprechstunden	878
§ 70	Allgemeine Aufgaben	881
§ 71	Jugend- und Auszubildendenversammlung	885

Zweiter Abschnitt

Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 72	Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht	888
§ 73	Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften	892

Dritter Abschnitt

Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 73 a	Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht	894
§ 73 b	Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften	898

Vierter Teil

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Erster Abschnitt

Allgemeines

§ 74	Grundsätze für die Zusammenarbeit	901
§ 75	Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	912
§ 76	Einigungsstelle	941
§ 76 a	Kosten der Einigungsstelle	966
§ 77	Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen	971
§ 78	Schutzbestimmungen	1026
§ 78 a	Schutz Auszubildender in besonderen Fällen	1037
§ 79	Geheimhaltungspflicht	1051
§ 80	Allgemeine Aufgaben	1059

Zweiter Abschnitt

Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers

§ 81	Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers	1091
§ 82	Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers	1098
§ 83	Einsicht in die Personalakten	1105
§ 84	Beschwerderecht	1117
§ 85	Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat	1128
§ 86	Ergänzende Vereinbarungen	1133
§ 86 a	Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer	1135

Dritter Abschnitt

Soziale Angelegenheiten

§ 87	Mitbestimmungsrechte	1137
§ 88	Freiwillige Betriebsvereinbarungen	1212
§ 89	Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz	1226

Vierter Abschnitt

Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung

§ 90	Unterrichtungs- und Beratungsrechte	1250
§ 91	Mitbestimmungsrecht.....	1260

Fünfter Abschnitt

Personelle Angelegenheiten

Erster Unterabschnitt

Allgemeine personelle Angelegenheiten

§ 92	Personalplanung	1268
§ 92 a	Beschäftigungssicherung	1283
§ 93	Ausschreibung von Arbeitsplätzen	1298
§ 94	Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze.....	1305
§ 95	Auswahlrichtlinien	1320

Zweiter Unterabschnitt

Berufsbildung

§ 96	Förderung der Berufsbildung.....	1327
§ 97	Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung.....	1336
§ 98	Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen	1341

Dritter Unterabschnitt

Personelle Einzelmaßnahmen

§ 99	Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen	1350
§ 100	Vorläufige personelle Maßnahmen.....	1409
§ 101	Zwangsgeld	1413
§ 102	Mitbestimmung bei Kündigungen	1417
§ 103	Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen	1509
§ 104	Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer	1541
§ 105	Leitende Angestellte	1549

Sechster Abschnitt

Wirtschaftliche Angelegenheiten

Erster Unterabschnitt

Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 106	Wirtschaftsausschuss.....	1552
§ 107	Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses	1566
§ 108	Sitzungen	1570
§ 109	Beilegung von Meinungsverschiedenheiten	1574
§ 109 a	Unternehmensübernahme	1577
§ 110	Unterrichtung der Arbeitnehmer	1578

**Zweiter Unterabschnitt
Betriebsänderungen**

§ 111	Betriebsänderungen	1580
§ 112	Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan	1605
§ 112 a	Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau, Neugründungen ..	1607
§ 113	Nachteilsausgleich	1655

**Fünfter Teil
Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten**

**Erster Abschnitt
Seeschifffahrt**

§ 114	Grundsätze	1662
§ 115	Bordvertretung	1664
§ 116	Seebetriebsrat	1667

**Zweiter Abschnitt
Luftfahrt**

§ 117	Geltung für die Luftfahrt	1671
-------	---------------------------------	------

**Dritter Abschnitt
Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften**

§ 118	Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften	1676
-------	---	------

**Sechster Teil
Straf- und Bußgeldvorschriften**

§ 119	Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder	1699
§ 120	Verletzung von Geheimnissen	1708
§ 121	Bußgeldvorschriften	1711

**Siebenter Teil
Änderung von Gesetzen**

§ 122	(Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs)	1712
§ 123	(Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)	1712
§ 124	(Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)	1712

**Achter Teil
Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 125	Erstmalige Wahlen nach diesem Gesetz	1712
§ 126	Ermächtigung zum Erlass von Wahlordnungen	1714
§ 127	Verweisungen	1715
§ 128	Bestehende abweichende Tarifverträge	1716
§ 129	(aufgehoben)	1716

§ 130 Öffentlicher Dienst	1716
§ 131 Berlin-Klausel	1720
§ 132 (Inkrafttreten)	1720

Anhang

Gebühren- und Kostenrecht	1723
WahlO	1739
Gesetz über Europäische Betriebsräte	1831
Europäische Aktiengesellschaft (SE) und grenzüberschreitende Verschmelzung – SE-Betriebsrat und Arbeitnehmerbeteiligung.....	2009
Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates	2045
Stichwortverzeichnis	2075

der einstweiligen Verfügung nach Ansicht des BAG nur in **Ausnahmefällen** zulässig (→ Rn 2), wenn die Wahl **nichtig** ist.¹⁰³ Zum Teil wurde auch vor der Entscheidung des BAG die einstweilige Verfügung nur dann zugelassen, wenn die Wahl nichtig war;¹⁰⁴ zum Teil wurde aber auch vertreten, dass ein Antrag auf Korrektur des Verfahrens zulässig ist,¹⁰⁵ wenn die Korrektur zeitlich noch möglich ist, zB Zulassung einer zunächst abgelehnten Wählerliste.¹⁰⁶ Dafür spricht zwar eine gewisse Praktikabilität, auch im Eilverfahren Probleme zu klären, jedoch geht in diesem Fall das einstweilige Verfahren über die nur zukunftsgerichtete Wirkung des § 19 hinaus.

VII. Gegenstandswerte, Kosten, Gebühren¹⁰⁷

- 20 **1. Wahlanfechtungsverfahren.** Es ist einhellige Meinung, dass die **Betriebsgröße** (gemessen an der Anzahl der Arbeitnehmer) und die **Anzahl** der nach § 9 Satz 1 zu wählenden Betriebsratsmitglieder maßgeblich für die Berechnung des Gegenstandswerts eines Wahlanfechtungsverfahrens nach § 19 sind. Seine Begründung findet dies zu Recht darin, dass ein Wahlanfechtungsverfahren als eine nichtvermögensrechtliche Streitigkeit für den Betrieb und die Betriebsparteien von großer Bedeutung ist, insbesondere für den Betriebsrat, dessen betriebsverfassungsrechtliche Legitimation durch ein solches Anfechtungsverfahren in Frage gestellt wird. Zudem sind Wahlanfechtungsverfahren als Beschlussverfahren grds. umfangreich und komplex sowie mit einem gesteigerten Arbeitsaufwand für die Beteiligten und die Rechtsanwälte verbunden.¹⁰⁸

Die herrschende Meinung geht bei der Berechnung des Gegenstandswerts von einem **Sockelbetrag** aus, der gemäß der Staffelung des § 9 Satz 1 entsprechend der Anzahl der zu wählenden Betriebsräte erhöht wird. Unterschiede bestehen hingegen in der Berechnung des Grund- bzw Sockelbetrags und der Erhöhungsbeträge.¹⁰⁹ Ausgehend von einem Betriebsrat, der aus einer Person besteht, legt das BAG den Sockelbetrag mit dem doppelten Hilfswert des § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG fest, um ihn sodann mit wachsender Betriebsratsgröße mit einem halben Hilfswert für jede Staffelung des § 9 Satz 1 zu erhöhen.¹¹⁰

¹⁰³ LAG Köln 8.4.2014 – 7 TaBV 101/14, BB 2014, 3059; LAG Hamm 4.4.2014 – 13 TaBVGa 8/14; LAG Hamm 16.5.2014 – 7 TaBVGa 17/14; BAG 27.7.2011 – 7 ABR 61/10 – NZA 2012, 345; folgend LAH Hamm 2.5.2013 – 13 TaBVGa 3/13; LAG Hamburg 6.5.1996 – 4 TaBV 3/96 – NZA-RR 1997, 136, 138; LAG Baden-Württemberg 16.9.1996 – 15 TaBV 10/96 – NZA-RR 1997, 141. ¹⁰⁴ ArbG Würzburg 14.5.2002 – 3 BVGa 11/02 – ArbuR 2002 358; LAG Hessen 28.1.2002 – 9 TaBV Ga 6/02 – n.v.; LAG Köln 29.3.2001 – 5 TaBV 22/01 – AiB 2001, 602. ¹⁰⁵ LAG Baden-Württemberg 6.3.2006 – 13 TaBV 4/06 – ArbuR 2006, 213; ArbG Berlin 27.3.2006 – 75 BVGa 5915/06 – AE 2007, 79; Veit/Wichert DB 2006, 390. ¹⁰⁶ Bram FA 2006, 66. ¹⁰⁷ Wegen der außergerichtlich und im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren entstehenden Rechtsanwaltsgebühren und der diesbezüglich jeweils anzusetzenden Gegenstandswerte sowie des SWK ArbG vgl Gebühren- und Kostenrecht im Anhang. ¹⁰⁸ TZA/Paschke 1 B Rn 84 f. ¹⁰⁹ TZA/Paschke 1 B Rn 85; Meier/Oberthür Rn 294. ¹¹⁰ BAG 17.10.2001 – 7 ABR 42/99, BeckRS 2001, 16012.

Dieser Rechtsprechung haben sich zwischenzeitlich zahlreiche Landesarbeitsgerichte angeschlossen,¹¹¹ andere hingegen nicht.¹¹²

2. Wahlrichtigkeitsverfahren. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 17.10.2001¹¹³ nicht nur den Gegenstandswert eines Wahlanfechtungsverfahrens nach § 19 bestimmt, sondern auch den eines Wahlrichtigkeitsverfahrens. Unter Berücksichtigung dessen, dass einem Wahlrichtigkeitsverfahren wegen seiner Wirkung für die Vergangenheit eine noch höhere Bedeutung zukomme als einem Wahlanfechtungsverfahren, geht das BAG hinsichtlich des Sockelbetrages von einem dreifachen Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG aus, also von 15.000 EUR; sodann ist er mit wachsender Betriebsratsgröße mit einem halben Hilfswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG für jede Staffel des § 9 Satz 1 zu erhöhen. Einige Landesarbeitsgerichte haben sich dieser Sichtweise angeschlossen.¹¹⁴

Ist Gegenstand eines Beschlussverfahrens ein Abbruch einer Betriebsratswahl, so wird der Gegenstandswert nach den Grundsätzen eines Wahlrichtigkeitsverfahrens bestimmt. Dies gilt auch im Falle eines einstweiligen Verfügungsverfahrens, da dieses nicht nur vorläufigen Charakter hat, sondern idR auch zu einer vollständigen Befriedigung führt.¹¹⁵

3. Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit. Was den Gegenstandswert für ein **Wahlanfechtungsverfahren** gem. SWK ArbG (→ Gebühren- und Kostenrecht Rn 42) anbelangt, so folgt der SWK ArbG in II. Nr. 2.3 der Rechtsprechung des BAG.¹¹⁶ Ausgehend von einem Sockelbetrag iHd doppelten Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG soll dieser nach der Staffelung gem. § 9 Satz 1 mit jeweils einem halben Hilfswert je Staffelung gesteigert werden. Nach SWK ArbG II. Nr. 12 iVm II. Nr. 2.3 soll auch der Gegenstandswert eines **Wahlrichtigkeitsverfahrens** wie der eines Wahlanfechtungsverfahrens anzusetzen sein, also ebenfalls mit einem Sockelbetrag iHd doppelten Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG, der nach der Staffelung gem. § 9 Satz 1 mit

¹¹¹ LAG Köln 14.10.2010 – 7 Ta 249/10, BeckRS 2010, 74653; 2.8.2012 – 7 Ta 216/12, BeckRS 2013, 71700; LAG Bremen 16.12.2007 – 3 Ta 4/07, NZA 2007, 1389; LAG Hamburg 9.10.2003 – 4 Ta 12/03, BeckRS 2003, 30920243; LAG Düsseldorf 25.2.2004 – 17 Ta 65/04, BeckRS 2008, 53005; LAG Hamm 2.7.2012 – 13 Ta 234/12, BeckRS 2012, 71545; 11.2.2015 – 13 Ta 728/14, BeckRS 205, 66385; LAG Rheinland-Pfalz 25.1.2013 – 10 Ta 1/13, BeckRS 2013, 66635. ¹¹² ZB: LAG Berlin-Brandenburg 23.4.2010 – 17 Ta (Kost) 6031/10, NZA-RR 2010, 491; Sockelbetrag iHd dreifachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG zzgl des einfachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG für jede Staffelung des § 9 Satz 1; LAG Schleswig-Holstein 9.7.2003 – 3 Ta 215/02, NZA-RR 2004, 212; Sockelbetrag iHd Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG zzgl 25% des einfachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG für jede Staffelung des § 9 Satz 1; LAG Baden-Württemberg 27.11.2011 – 5 Ta 215/11, BeckRS 2013, 74682; 24.11.2009 – 5 Ta 124/09, BeckRS 2010, 73009; Sockelbetrag iHd 1,5-fachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG zzgl des einfachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG für jede Staffelung des § 9 Satz 1; LAG Sachsen 25.9.2007 – 4 Ta 174/07 (5), AE 2007, 370 und 24.1.2007 – 4 Ta 269/06 (8), LAGE § 23 RVG Nr. 8 a; LAG München 13.9.2007 – 6 Ta 376/06, BeckRS 2009, 61611; Sockelbetrag iHd 1,5-fachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG zzgl 25% des einfachen Hilfswerts nach § 23 Abs. 3 Satz 2 Hs 2 RVG für jede Staffelung des § 9 Satz 1. ¹¹³ BAG 17.10.2001 – 7 ABR 42/99, BeckRS 2001, 16012. ¹¹⁴ LAG Bremen 16.2.2007 – 3 Ta 4/07, NZA 2007, 1389; LAG Hamburg 7.1.2009 – 4 Ta 22/08, BeckRS 2009, 66660; LAG Rheinland-Pfalz 2.5.2007 – 1 Ta 117/07, NZA-RR 2007, 379. ¹¹⁵ LAG Hamm 25.6.2010 – 10 Ta 243/10, BeckRS 2010, 71917; TZA/Paschke 1 B Rn 101 f. ¹¹⁶ BAG 17.10.2001 – 7 ABR 42/99, BeckRS 2001, 16012; Schäder/Weber II. 2.3 Rn 460 ff.

- 8 Die Hinzuziehung von Gewerkschaftsbeauftragten kann in entsprechender Anwendung des § 31 auch durch **Mehrheitsbeschluss** des jeweiligen Ausschusses geschehen oder auf Antrag eines **Viertels der Mitglieder des Ausschusses**.²⁹ Nicht erforderlich ist dabei, dass die Gewerkschaft durch ein Mitglied in dem Ausschuss vertreten ist; dies muss lediglich im Betriebsrat der Fall sein.³⁰

VI. Streitigkeiten

- 9 Streitigkeiten über die Teilnahme von Gewerkschaftsbeauftragten an den Sitzungen des Betriebsrats oder eines Ausschusses entscheidet das Arbeitsgericht im **Beschlussverfahren** (§§ 2 a Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2, 80 ff ArbGG). Antragsbefugt ist die betreffende Gewerkschaft, sofern ihr Zutrittsrecht streitig ist.³¹ Der Erlass einer **einstweiligen Verfügung** ist zulässig.³²

§ 32 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (§ 177 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Betriebsrats beratend teilnehmen.

I. Zusammenarbeitsverpflichtung.....	1	f) Sprechstunden.....	22
II. Schwerbehindertenrechtliche Aufgaben des Betriebsrats	2	g) Schwerbehindertenversammlungen.....	23
1. Parallelzuständigkeit.....	2	IV. Rechte der Schwerbehindertenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber.....	24
2. Eingliederungsaufgabe.....	3	1. Allgemeine Unterrichts- und Anhörungspflicht	24
a) Eingliederung in den Betrieb.....	3	2. Aussetzung und Rechtsdurchsetzung bei unterlassener Beteiligung.....	26
b) Beteiligung an der Stellenbesetzung	4	3. Beteiligung an der Besetzung von Arbeitsplätzen	27
c) Zustimmungsverweigerung bei gesetzwidriger Stellenbesetzung.....	5	4. Hinzuziehung bei Bewerbungen	28
3. Verwaltungshilfe	6	5. Beteiligung an der Gestaltung von Stellenausschreibungen	29
4. Überwachungsaufgabe.....	7	6. Recht auf Verhandlung über Inklusionsvereinbarungen ..	31
III. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung	10	7. Beteiligung der SBV vor Ausspruch der Kündigung.....	34
1. Eigenständige Betriebsvertretung	10	8. Anhörung vor Stellung des Zustimmungsantrags	36
2. Ein-Personen-Vertretung....	12		
3. Aufgabenstellung	13		
a) Allgemein	13		
b) Überwachung	14		
c) Antragsbefugnis.....	19		
d) Unterstützung.....	20		
e) Anregungen und Beschwerden	21		

²⁹ Fitting § 31 Rn 27; Richardi BetrVG/Thüsing § 31 Rn 26; GK-BetrVG/Raab § 31 Rn 4; DKKW-Wedde § 31 Rn 20. ³⁰ Richardi BetrVG/Thüsing § 31 Rn 27. ³¹ BAG 18.11.1980 – 1 ABR 31/78 – AP Nr. 2 zu § 108 BetrVG 1972; Richardi BetrVG/Thüsing § 31 Rn 29; Fitting § 31 Rn 29; DKKW-Wedde § 31 Rn 21; s.a. Wlotzke/Preis/Kreft-Kreft § 31 Rn 13. ³² Fitting § 31 Rn 29; DKKW-Wedde § 31 Rn 21.

9. Beteiligung an der allgemeinen Kündigungsprävention.....	37	d) Ladung durch den Betriebsratsvorsitzen- den	54
10. Beteiligung am betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).....	41	e) Beratungsrecht	56
V. Teilnahme an der Willensbildung des Betriebsrats	45	4. Wahrnehmung der Rechte durch die Gemeinsame Schwerbehindertenvertretung	58
1. Angewiesensein auf Beschlüsse des Betriebsrats	45	5. Wahrnehmung der Rechte durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung.....	59
2. Notwendige Zustimmung zur Inklusionsvereinbarung	46	VI. Verfahrenshinweise.....	60
3. Recht auf Sitzungsteilnahme und Mitberatung.....	47	1. Ladung zu gemeinsamen Ausschüssen und zum Arbeitssicherheitsausschuss	60
a) Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse	47	2. Tagesordnung für die Ladung zur Betriebsrats-sitzung.....	61
b) Sitzungen des Arbeits-schutzausschusses.....	51	VII. Gegenstandswerte, Kosten	
c) Besprechungen von Arbeitgeber und Betriebsrat.....	52	Gebühren.....	62

I. Zusammenarbeitsverpflichtung

Der Klammerzusatz im Normtext verweist auf die ab 1.1.2018 anzuwendende Neufassung des SGB IX. Er beruht auf Art. 19 Abs. 5 Nr. 1 BTHG.¹ Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung sind nach § 182 Abs. 1 SGB IX (§ 99 Abs. 1 SGB IX aF) verpflichtet, zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben „eng“ zusammenzuarbeiten. Diese Verpflichtung zur Zusammenarbeit ist erforderlich, weil Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung zwei nach Aufgabenstellung, Repräsentation, Wahl und Organisation eigenständige Beschäftigtenvertretungen im Betrieb bilden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass anders als der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung nach § 177 Abs. 2 SGB IX (§ 94 Abs. 2 SGB IX aF) alle im Betrieb **Beschäftigten einschließlich der leitenden Angestellten** vertritt,² sofern diese schwerbehindert oder gleichgestellt sind (→ Rn 10). Insoweit ergibt sich für die Schwerbehindertenvertretung auch eine Berührung zum Vertretungsanspruch des Sprecherausschusses. Insoweit fehlt allerdings eine ausdrücklich gesetzlich normierte Zusammenarbeitsverpflichtung.

II. Schwerbehindertenrechtliche Aufgaben des Betriebsrats

1. Parallelzuständigkeit. BetrVG und SGB IX sehen keine starre Aufgabentrennung zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung vor. Sie gehen von einer **Überschneidung der Aufgaben** (Parallelzuständigkeit) aus. Diese umfasst: Eingliederung der schwerbehinderten Menschen (§ 80 Abs. 1 Nr. 4

¹ Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23.12.2016, BGBl. I, 3234. ² LPK-SGB IX/ Düwell § 94 Rn 5.

BetrVG, § 176 Satz 1 SGB IX), Beratung bei der Besetzung des angemessenen Anteils von Ausbildungsstellen mit schwerbehinderten Menschen (§ 155 Abs. 2 SGB IX), Entgegennahme der Kopie der Ausgleichsabgabenanzeige und des Verzeichnisses der schwerbehinderten Beschäftigten (§ 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX), Entgegennahme der Unterrichtung über Bewerbungen schwerbehinderter Menschen (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX), Abschluss einer Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX), Mitwirkung an dem Präventionsverfahren und an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 1 und Abs. 2 SGB IX) und Überwachung der Einhaltung der Arbeitgeberpflichten aus dem SGB IX (§ 176 Satz 2 SGB IX). Die Doppelung bewirkt eine Auffangzuständigkeit des Betriebsrats, solange keine Schwerbehindertenvertretung besteht. Die alleinige Wahrnehmung der Zuständigkeit durch den Betriebsrat soll jedoch kein Dauerzustand sein. Deshalb hat der Betriebsrat nach § 176 Abs. 2 SGB IX (§ 93 Satz 2 SGB IX aF) auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. Deren Bestehen sieht das Gesetz aus drei Gründen als erforderlich an:

1. Die Schwerbehindertenvertretung ist **nicht nur für schwerbehinderte Arbeitnehmer** iSv § 5 BetrVG zuständig, sondern vertritt auch schwerbehinderte leitende Angestellte und andere Beschäftigte, die nicht zur Belegschaft gehören (→ Rn 10).
2. Die Schwerbehindertenvertretung hat eine **Allzuständigkeit** für die Angelegenheiten der schwerbehinderten Beschäftigten. Deshalb ist sie an allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Beschäftigte als Einzelne oder als Gruppe berühren, zu unterrichten (→ § Rn 24).
3. Die Schwerbehindertenvertretung ist anders als der Betriebsrat nicht nur eine Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber, sondern hat den schwerbehinderten Beschäftigten zur Ermöglichung der durch die Behinderung beeinträchtigten Teilhabechancen auch **Beistand und Unterstützung** zu leisten (§ 178 Abs. 1 Satz 1 bis 3). Diese Aufgabe ist nicht nur gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen, sondern betrifft auch das Verhältnis zu Behörden und Rehabilitationsträgern (→ Rn 13 ff).

Wenn eine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, wird der Betriebsrat nicht aus seiner Mitverantwortung für die schwerbehinderten Beschäftigten entlassen. Er bleibt schon deswegen mitzuständig, weil nach der Betriebsverfassung der Betriebsrat der alleinige Rechtsträger für das Mitbestimmungsrecht ist, das im Interesse aller Arbeitnehmer wahrzunehmen ist, also auch derer, die schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind.

- 3 2. **Eingliederungsaufgabe.** a) **Eingliederung in den Betrieb.** Es gehört nach § 176 Satz 1 SGB IX (§ 93 Satz 1 SGB IX aF) zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern. Das betrifft nicht nur die schwerbehinderten Menschen, die schon im Betrieb beschäftigt werden, sondern auch die Menschen, die der Arbeitgeber erst noch in den Betrieb eingliedern soll. Diese Erweiterung der zu vertretenden Interessen auch auf Außenstehende, die noch nicht dem Betrieb angehören, ist dem Wortlaut von § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG zu entnehmen. Er unterscheidet zwischen der Eingliederungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 und der nach Nr. 7 BetrVG deutlich. Während in Nr. 7 sich die Eingliederungsförderung nur auf die schon „**im Betrieb**“ befindlichen älteren und ausländischen Arbeitnehmer bezieht, erfasst § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG ebenso wie § 186 Satz 1 SGB IX (§ 93 Satz 1

SGB IX aF) auch das Ziel der Eingliederung **in den Betrieb**. Das ist darauf zurückzuführen, dass das SGB IX wie schon das von ihm abgelöste SchwBG mehr ist als ein arbeitsrechtliches Bestandsschutzgesetz. Es soll die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen bekämpfen und deren Teilhabe am Arbeitsleben insbesondere durch eine unter Bußgeldandrohung stehende Mindestbeschäftigungspflicht, §§ 154, 238 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX (§§ 71, 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX aF), und durch das System der Ausgleichsabgabe für nicht besetzte Pflichtplätze, § 160 SGB IX (§ 77 SGB IX aF), erhöhen. Neu hinzugekommen ist durch das BTHG die Aufgabe der Inklusion, dh. die gleichberechtigte Teilhabe der schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben sicherzustellen. Das ist in § 166 Abs. 2 Satz 2 SGB IX (§ 83 Abs. 2 Satz 2 SGB IX aF) als Ziel vorgegeben. Der Betriebsrat wirkt an der Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels mit. Art. 18 BTHG hat deswegen den Aufgabenkatalog des Betriebsrats in § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG erweitert. Der Betriebsrat hat danach nicht nur die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, sondern sich auch um den Abschluss von Inklusionsvereinbarungen (→ § 32 Rn 46) zu bemühen.

b) Beteiligung an der Stellenbesetzung. Die Schwerbehindertenvertretung ist vom Arbeitgeber an der Prüfung zu beteiligen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Arbeitsagentur arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten, besetzt werden können, § 164 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX (§ 81 Abs. 1 Satz 1 und 6 SGB IX aF). Das Wort „insbesondere“ zeigt an, dass diese gemeinsame Prüfung von Arbeitgeber und SBV nicht auf externe Bewerber beschränkt ist, sondern auch interne Interessenten einzubeziehen hat. Zu dem Ergebnis dieser Prüfung ist der Betriebsrat anzuhören, § 164 Abs. 1 Satz 6 Hs 2 SGB IX (§ 81 Abs. 1 Satz 6 Hs 2 SGB IX aF). Diese Anhörungspflicht wird nicht durch die Unterrichtung über den Stellenbewerber und den Antrag auf Zustimmung zur Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG verdrängt.³ Auch wenn diese Bestimmung bisher kaum in der betrieblichen Praxis angewendet wird, so ist sie nicht obsolet. Ferner ist nach § 155 Abs. 2 Satz 2 SGB IX (§ 72 Abs. 2 Satz 2 SGB IX aF) der Arbeitgeber verpflichtet, sich mit dem Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung anlässlich der Personalplanung über den angemessenen Anteil der für behinderte Auszubildende vorzusehenden Ausbildungsstellen zu beraten. Schließlich ist der Betriebsrat nach § 17 Abs. 1 AGG „aufgefordert“, allen Diskriminierungen wegen einer Behinderung bei der Einstellung und Beförderung entgegenzutreten.

c) Zustimmungsverweigerung bei gesetzwidriger Stellenbesetzung. Der Betriebsrat kann, wenn der Arbeitgeber das in § 163 Abs. 1 SGB IX (§ 81 Abs. 1 SGB IX aF) geregelte Stellenprüfungs- und Auswahlverfahren zulasten des schwerbehinderten Bewerbers gesetzwidrig nicht oder fehlerhaft durchführt, seine nach § 99 Abs. 1 BetrVG erforderliche **Zustimmung** zur Einstellung des

³ Düwell in Deinert/Neumann, Handbuch SGB IX, 2. Aufl. 2009, § 20 Rn 182.

nicht schwerbehinderten Bewerbers verweigern.⁴ Dieses Zustimmungsverweigerungsrecht ist zumeist ein stumpfes Schwert, weil es nur blockieren kann. Effektiver kann das **Erörterungsrecht** aus § 163 Abs. 1 Satz 7–10 SGB IX (§ 81 Abs. 1 Satz 7–10 SGB IX aF) sein: Solange der Arbeitgeber die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt hat, kann der Betriebsrat nämlich verlangen, dass im Beisein des schwerbehinderten Bewerbers ein Erörterungsgespräch geführt wird, in dem der Arbeitgeber seine wirklichen Ablehnungsgründe offenlegen muss. Ergeben sich im Erörterungsgespräch objektive Anhalte für eine Diskriminierung, so kann der benachteiligte schwerbehinderte Bewerber einen Schadenersatz und Entschädigungsanspruch nach § 184 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (§ 81 Abs. 2 Satz 2 SGB IX aF) iVm § 15 Abs. 1 oder 2 AGG geltend machen.

- 6 **3. Verwaltungshilfe.** Der Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV) sollen wie **Verwaltungshelfer** die den Teil 2 des SGB IX ausführenden Behörden (**Bundesagentur für Arbeit**) BA und **Integrationsamt** (IA) unterstützen. Dazu hat der Gesetzgeber sie in § 182 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (§ 99 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF) verpflichtet. Die Behörden sollen sich insbesondere die Kenntnisse der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen nutzbar machen können. Allerdings wird hinsichtlich des Grades der Zusammenarbeit differenziert. Die SBV soll noch enger mit BA und IA als der Betriebsrat zusammenarbeiten; deshalb sind die **Vertrauenspersonen** nach § 182 Abs. 2 Satz 2 SGB IX (§ 99 Abs. 2 Satz 2 SGB IX aF) zu „**Verbindungspersonen**“ zu BA und IA ernannt. Konkret ist zur Erleichterung der Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit der jährlichen Meldungen der Arbeitgeber zur Beschäftigungspflicht und deren Selbstveranlagungen zur Ausgleichsabgabe in § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX aF) geregelt, dass sämtliche der BA und dem Integrationsamt anzuzeigenden Daten auch jeweils gesondert dem Betriebsrat und der SBV zu übermitteln sind. Damit werden sie in die Lage versetzt zu überprüfen, ob die in der Anzeige enthaltenen betrieblichen Verhältnisse korrekt wiedergegeben sind oder ob auf Pflichtplätze etwa noch schwerbehinderte Menschen angerechnet werden, die tatsächlich schon ausgeschieden sind („tote Seelen“). Eine weitere Hilfe für die in § 185 SGB IX als Integrationsamt⁵ (IA) bezeichnete Verwaltungsbehörde leisten der Betriebsrat und SBV, wenn sie nach § 170 Abs. 2 SGB IX (§ 87 Abs. 2 SGB IX aF) im Verfahren über den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung zur Kündigung auf Aufforderung des IA ihre Stellungnahmen abgeben. So werden dem IA die persönlichen sowie betrieblichen Verhältnisse aus der Sicht von Insidern zur Kenntnis gebracht. Gleiches geschieht in dem Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX und dem betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX, in denen unter Hinzuziehung des IA mit Betriebsrat und SBV erörtert werden soll, wie

⁴ So zur Meldung der Stellen zur Vermittlung an die Arbeitsagentur: BAG 14.11.1989 – 1 ABR 88/88 – BAGE 63, 226 = AP Nr. 77 zu § 99 BetrVG 1972 zustimmend; von Maydell, Anm. zu EzA § 99 BetrVG 1972 Nr. 84; BAG 10.11.1992 – 1 ABR 21/92 – AP Nr. 100 zu § 99 BetrVG 1972; BAG 22.11.2005 – 1 ABR 49/84; BAG 17.6.2008 – 1 ABR 20/07 – DB 2008, 2200, wonach allerdings das Zustimmungsverweigerungsrecht bei interner Besetzung entfallen soll; Einzelheiten und Kritik: Kreuder/Matthiessen-Kreuder → § 99 Rn 66. ⁵ Für Bayern ist im Gesetzentwurf der Staatsregierung für ein Bayerisches Teilhabegesetz I LT-Drucks. 17/18388 v. 4.10.2017 vorgesehen, dass das Zentrum Bayern Familie und Soziales die Aufgaben des Integrationsamts zukünftig als „Inklusionsamt“ wahrnehmen soll, obwohl im BTHG-Gesetzgebungsverfahren eine Anregung des Bundesrats zur Umbenennung des Integrationsamts abgelehnt worden ist.

durch Beratungshilfen und mögliche finanzielle Leistungen des IA Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Mensch überwunden werden können.

4. Überwachungsaufgabe. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG definiert die allgemeine Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen und sonstigen Bestimmungen durchgeführt werden. In § 176 Satz 2 SGB IX hebt der Gesetzgeber die auf dem Gebiet des Schwerbehindertenrechts zu überwachenden Arbeitgeberpflichten aus §§ 154, 155 und §§ 164–167 SGB IX (§§ 71, 72 und 81 bis 84 SGB IX aF) wegen ihrer Wichtigkeit besonders hervor. Damit entfällt nicht die Überwachungsaufgabe hinsichtlich der anderen Arbeitgeberpflichten aus dem SGB IX, die nicht hervorgehoben worden sind. Insgesamt hat der Betriebsrat die Einhaltung der folgenden schwerbehindertenrechtlichen Verpflichtungen des Arbeitgebers überwachen:

- Besetzung der Pflichtplätze zur Erfüllung der Beschäftigungspflicht, § 154 SGB IX (§ 71 SGB IX aF),
- Berücksichtigung eines angemessenen Anteils von Schwerstbehinderten bei der Besetzung der Pflichtplätze, § 155 Abs. 1 SGB IX (§ 72 Abs. 1 SGB IX aF),
- Berücksichtigung eines angemessenen Anteils von Schwerbehinderten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, § 155 Abs. 2 SGB IX (§ 72 Abs. 2 SGB IX aF),
- laufendes Führen von Verzeichnissen der beschäftigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen für jeden einzelnen Betrieb, § 163 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (§ 80 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF),
- Übermittlung von Kopien der vom Arbeitgeber jährlich der Arbeitsagentur zu erstattenden Anzeige über die Ausgleichsabgabe und Schwerbehindertenbeschäftigung sowie der Kopien der betrieblichen Verzeichnisse der beschäftigten Schwerbehinderten an die Schwerbehindertenvertretung und an den Betriebsrat, § 163 Abs. 2 Satz 3 SGB IX (§ 80 Abs. 2 Satz 3 SGB IX aF),
- rechtzeitige Benennung der Vertrauenspersonen und Inklusionsbeauftragten (bis 31.12.2017 galt die Bezeichnung: Arbeitgeberbeauftragter) durch den Arbeitgeber bei der BA und IA, § 163 Abs. 8 SGB IX (§ 80 Abs. 8 SGB IX aF),
- ausreichende Prüfung, ob freie Stellen mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere bei der BA als arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldeten, besetzt werden können, § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (§ 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF),
- ordnungsgemäße Einleitung des Auswahlverfahrens für die Stellenbesetzung, § 164 Abs. 1 Satz 1–4 SGB IX (§ 81 Abs. 1 Satz 2–4 SGB IX aF), insbesondere durch rechtzeitige Unterrichtung über eingegangene Bewerbungen schwerbehinderter Menschen,
- ordnungsgemäße Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung am Auswahlverfahren, § 164 Abs. 1 Satz 6–10 SGB IX (§ 81 Abs. 1 Satz 6–10 SGB IX aF), insbesondere durch Ermöglichung der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an den Vorstellungsgesprächen nach § 188 Abs. 2 Satz 4 SGB IX (§ 95 Abs. 2 Satz 4 SGB IX aF),
- Einhaltung des Benachteiligungsverbots, § 164 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (§ 81 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF),

- Ergreifen geeigneter Maßnahmen, damit die Pflichtplätze für schwerbehinderte Menschen besetzt werden können, § 164 Abs. 3 Satz 1 SGB IX (§ 81 Abs. 3 Satz 1 SGB IX aF),
 - Erfüllung der Ansprüche auf behinderungsgerechte Beschäftigung, § 164 Abs. 4 SGB IX (§ 81 Abs. 4 SGB IX aF), insbesondere durch Änderung der Arbeitsbedingungen oder Versetzung,
 - auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung Aufnahme der Verhandlungen mit dem ernstlichen Willen zum Abschluss von Inklusionsvereinbarungen (früher: Integrationsvereinbarungen nach § 83 SGB IX aF) zwischen Arbeitgeber und Arbeitgeberbeauftragten einerseits und Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung andererseits sowie spätere Durchführung der abgeschlossenen Vereinbarungen, § 166 SGB IX,
 - Einschalten der Schwerbehindertenvertretung, des IA und des Betriebsrats beim Eintreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis, sogenanntes Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX (§ 84 Abs. 1 SGB IX aF) und
 - Anbieten und Durchführen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) unter Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und unter Hinzuziehung des IA, § 167 Abs. 2 SGB IX (§ 84 Abs. 2 SGB IX aF).
- 8 Im Rahmen der **Überwachungsaufgabe** nach § 176 Abs. 1 Satz 1 SGB IX (§ 93 Satz 2 SGB IX aF) wird zu wenig von Betriebsräten überprüft, ob ihr Arbeitgeber ausreichend seiner Pflicht aus § 164 Abs. 3 Satz 1 SGB IX (§ 81 Abs. 3 Satz 1 SGB IX aF) nachkommt. Wer als Arbeitgeber Schwerbehinderte auf weniger als 5 % der Arbeitsplätze beschäftigt, muss durch **geeignete betriebliche Maßnahmen** die Voraussetzungen für die volle Erfüllung der Beschäftigungspflicht schaffen. Der Arbeitgeber ist gehalten, die Arbeitsorganisation seines Betriebes so zu regeln, dass die vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Einstellung schwerbehinderter Menschen ausgeschöpft werden. Dazu gehört insbesondere, den Zuschnitt der Arbeitsplätze entsprechend der Eignung und Befähigung der bei der Arbeitsagentur als arbeitsuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen auszurichten.⁶ Nach § 164 Abs. 3 Satz 2 SGB IX (§ 81 Abs. 3 Satz 2 SGB IX aF) wird der Arbeitgeber erst von dieser Pflicht frei, wenn es ihm unzumutbar wäre, insbesondere weil er wirtschaftlich überfordert würde. Das Gesetz schränkt insoweit die unternehmerische Organisationsfreiheit zugunsten der Schwerbehindertenbeschäftigung ein. Um diese Vorschrift wirksamer zu machen, ist in Art. 18 BTHG die Pflicht des Arbeitgebers zur **Personalplanung** ausgeweitet worden. § 92 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist ergänzt worden. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, Maßnahmen zur Erreichung der Mindestbeschäftigungsquote zu planen und mit dem Betriebsrat zu beraten (→ § 92 Rn 11).
- 9 Da es nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG **Amtspflicht** des Betriebsrats ist, zu überwachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen durchgeführt werden, stellt die Vernachlässigung der in § 176 Satz 2 SGB IX (§ 93 Satz 2 SGB IX aF) aufgezählten Überwachungsaufgaben einen Verstoß dar. Beharrlich und damit „grob“ im Sinne von § 23 Abs. 1 BetrVG wird der Verstoß dann, wenn trotz Aufforderung durch die Schwerbehindertenvertretung oder betroffene Arbeitnehmer der Betriebsrat untätig bleibt. Dann können die untä-

⁶ LPK-SGB IX/Düwell § 81 Rn 174 f.

tigen Betriebsratsmitglieder oder der gesamte Betriebsrat seines Amtes entoben werden. Das geschieht auf Antrag des Arbeitgebers, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder eines Viertels der Belegschaft durch das Arbeitsgericht (→ § 23 Rn 23).

III. Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

1. Eigenständige Betriebsvertretung. Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist eine Sondervertretung für die Gruppe von behinderten Beschäftigten, die schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind. Sie wird nach § 177 Abs. 2 SGB IX (§ 94 Abs. 2 SGB IX aF) von allen schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten in einem Betrieb der Privatwirtschaft oder in einer Dienststelle des öffentlichen Dienstes gewählt. Soweit sie in einem Betrieb eines privaten Rechtsträgers (→ § 130 Rn 3) gewählt wird, ist ergänzend zum Dritten Teil (bis 31.12.2017: Zweiten Teil) des SGB IX das BetrVG anzuwenden. Das folgt aus § 170 Abs. 1 Satz 2, § 189 Abs. 2 Satz 1 SGB IX (§ 87 Abs. 1 Satz 2, § 96 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF). Die betriebliche SBV ist **kein Teil des Betriebsrats**. Das zeigt sich schon daran, dass sie gesondert gewählt wird. Die regelmäßigen Wahlen finden nach § 177 Abs. 5 SGB IX (§ 94 Abs. 5 SGB IX aF) regelmäßig alle vier Jahre vom 1.10.–30.11. statt. 2018 ist Wahljahr. Im Unterschied zur Wahl des Betriebsrats sind nach § 177 Abs. 2 SGB IX (§ 94 Abs. 2 SGB IX aF) auch die Beschäftigten wahlberechtigt, die nach § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG von der Zugehörigkeit zur betriebsverfassungsrechtlichen Belegschaft ausgeschlossen sind. Voraussetzungen sind nur das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses und das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung. Damit ist die SBV nicht nur die Vertretung der (auch) vom Betriebsrat repräsentierten schwerbehinderten Belegschaftsangehörigen, sondern sie repräsentiert zusätzlich Personen, die nicht zur Belegschaft des Betriebs gehören. Zu diesem Teil der Gruppe der schwerbehinderten Beschäftigten gehören insbesondere:

- die Schwerbehinderten aus dem Kreis der **leitenden Angestellten** im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG;
- die dem Betrieb zur Verfügung gestellten, aber nicht in einem Arbeitsverhältnis, sondern in einem vereinsrechtlichen Mitgliedschaftsverhältnis stehenden schwerbehinderten Menschen, wie die dem Verein der DRK-Schwesterenschaft angehörenden Rote-Kreuz-Schwester;⁷
- die in den Betriebsablauf eingegliederten schwerbehinderten Rehabilitanden der Werkstätten für Behinderte, die auf ausgelagerten Arbeitsplätzen (sogenannte „Betriebsintegrierte Beschäftigung“)⁸ tätig sind;⁹
- die zur eigenen Ausbildung mit anerkanntem Abschluss in einem Betrieb tätigen schwerbehinderten Rehabilitanden, die mit dem Betriebsinhaber Rehabilitationsverträge abschließen.¹⁰

⁷ Zu deren Status BAG 21.2.2017 – 1 ABR 62/12 – NZA 2017, 662; Mestwerdt jurisPR-ArbR 23/2017 Anm. 2. ⁸ www.tinyurl.com/BT-WfbM-Uebergang (Aufruf 24.10.2017). ⁹ Wahlberechtigung bejahend: LAG München 28.5.2014 – 8 TaBV 34/12 – ZBVR online 2014, Nr. 12, 35; zustimmend Kothe, Diskussionsforum Reha- und Teilhaberecht, Forum B, Beitrag Nr. 17/2014; Adlhoch Behindertenrecht 2017, 23, 64; kritisch: Sachadae jurisPR-ArbR 43/2014 Anm. 3. ¹⁰ Wahlberechtigung bejahend: BAG 16.4.2003 – 7 ABR 27/02 – NZA 2003, 1105.

Die Eigenständigkeit zeigt sich weiterhin darin, dass die Wahl der SBV nicht vom Bestehen eines Betriebsrats abhängig ist. Insoweit unterscheidet sie sich von der JAV, die als ein nicht selbstständiges Organ der Betriebsverfassung dem Betriebsrat in den Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zuarbeitet, ohne direkt in diesen Angelegenheiten gegenüber dem Arbeitgeber tätig werden zu können (→ § 60 Rn 8). Demgegenüber hat die SBV die Befugnis zum eigenständigen Tätigwerden gegenüber dem Arbeitgeber. Das zeigt eindrucksvoll die Unterrichts- und Anhörungspflicht in allen Angelegenheiten der Gruppe oder einzelner Schwerbehinderter (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX; § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX aF). Sie geht weiter als die Unterrichts- und Anhörungspflicht, die der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat zu erfüllen hat. Aus all dem folgt: Der Betriebsrat ist weder der SBV übergeordnet noch ihr gegenüber weisungsbefugt.¹¹

- 11 Da die Schwerbehindertenvertretung (SBV) eine rechtlich vom Betriebsrat unabhängige Sondervertretung aller im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist, kann sie auch dann weiter bestehen, wenn die Amtszeit des Betriebsrats endet und kein neuer Betriebsrat gewählt wird. Sie kann, ohne der Zustimmung des Betriebsrats zu bedürfen, selbstständig ihre Rechte gerichtlich gegen den Arbeitgeber geltend machen (§ 2 a Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG). Sie kann nach § 85 Abs. 1 ArbGG iVm § 890 Abs. 1 ZPO beantragen, den Arbeitgeber mit einem Ordnungsgeld von bis zu 250.000 EUR anzuhalten, ihre Beteiligungsrechte zu beachten.¹²

Wenn es um kollektive Regelungen geht, ist die SBV auf die Unterstützung des Betriebsrats angewiesen. Sie hat weder Mitbestimmungsrechte noch die Befugnis, für die Gruppe der schwerbehinderten Menschen unmittelbar wirkende kollektive Regelungen zu vereinbaren. Dazu bedarf es einer Betriebsvereinbarung. Diese ist nach § 77 Abs. 2 BetrVG vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 29.9.2000¹³ ist die Stellung der SBV aufgewertet worden. Seitdem wird die SBV an dem Abschluss einer besonderen kollektiven Vereinbarung beteiligt, mit der die Eingliederung schwerbehinderter Menschen geregelt werden soll. Nach § 166 SGB IX haben dazu die Arbeitgeber die Pflicht, auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung unter Beteiligung des Betriebsrats über den Abschluss einer **Inklusionsvereinbarung** (bis 29.12.2016 galt die Bezeichnung **Integrationsvereinbarung**) zu verhandeln. Da die SBV nach § 179 Abs. 8 Satz 1–3 SGB IX (§ 96 Abs. 8 Satz 1 SGB IX aF) den Anspruch gegen den Arbeitgeber hat, von erforderlichen Kosten freigestellt zu werden, ist sie insoweit **vermögens- und rechtsfähig**.¹⁴

- 12 **2. Ein-Personen-Vertretung.** Die Schwerbehindertenvertretung ist im Unterschied zum Betriebsrat stets nur eine **Ein-Personen-Vertretung**. Die gewählten **Vertrauenspersonen** (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX; § 94 Abs. 1 Satz 1 SGB IX aF) nehmen das Amt der Schwerbehindertenvertretung auch dann in eigener Verantwortung wahr, wenn sie nach § 178 Abs. 1 Satz 4 und 5 SGB IX (§ 95

¹¹ Allgemeine Ansicht: DKKW-Wedde § 32 Rn 2; Richardi/Thüsing § 32 Rn 12; ErfK/Koch § 32 Rn 1; Raab in GK-BetrVG § 32 Rn 10. ¹² Vgl. Gegenäußerung der Bundesregierung zur Prüfbitte des Bundsrats, BT-Drucks. 18/9954, 120. ¹³ BGBl. I, 1394. ¹⁴ Vgl. zur Teilrechtsfähigkeit des Betriebsrats BGH 29.1.2001 – II ZR 331/00 – DB 2001, 423, weitere Einzelheiten → Einl. Rn 120 ff.

Eine **Stimmenthaltung** im Wahlvorstand ist grundsätzlich zulässig, wirkt sich jedoch im Rahmen der Abstimmung wie eine Ablehnung aus, weil ein Beschluss der positiven Zustimmung der Mehrheit der Wahlvorstandsmitglieder bedarf.¹³ Soweit es bei der Abstimmung zu einer **Stimmengleichheit** kommt (insbesondere bei Abwesenheit oder Enthaltung eines der Mitglieder bei gleichzeitiger divergierender Abstimmung der beiden übrigen Mitglieder), ist zu der betreffenden Frage keine Entscheidung getroffen.¹⁴ 7

IV. Geschäftsordnung

Einzelheiten zu den Sitzungen können auch in einer Geschäftsordnung festgelegt werden. Möglich sind etwa Festlegungen zur **Einladung zu den Sitzungen** (zB Form, Frist für den Regelfall), zur **Form der Beschlussfassung** (zB offen oder auf Antrag geheim), zu den **Sitzungsniederschriften** (zB fester oder routinierter Schriftführer).¹⁵ Allerdings sind stets nur Ergänzungen, nicht jedoch **Abweichungen zu Abs. 3** (→ Rn 6 f) oder **sonstige Vorgaben des BetrVG oder der WO** zulässig.¹⁶ Ebenso darf die Geschäftsordnung nicht dazu führen, dass derartige **Regelungen faktisch entwertet** werden. Ferner ist es unzulässig, per Geschäftsordnung eigentlich dem **Wahlvorstand als Gremium zugewiesene Aufgaben** auf einzelne Mitglieder bzw den Vorsitzenden zu übertragen.¹⁷ 8

Für eine Geschäftsordnung ist ein **ordnungsgemäßer Mehrheitsbeschluss** des Wahlvorstands (→ Rn 6 f) nötig.¹⁸ Daneben verlangt Abs. 2 S. 1 explizit **Schriftform**, so dass die Geschäftsordnung ausgefertigt und zumindest vom Vorsitzenden als Vertreter des Wahlvorstands unterzeichnet werden muss. Der Beschluss einer Geschäftsordnung ist für den Wahlvorstand jedoch nicht verpflichtend, sondern nur optional.

V. Wahlhelfer

Zur Unterstützung des Wahlvorstands kann dieser Wahlhelfer bestellen. Diese müssen **nach § 7 BetrVG wahlberechtigt** sein. Im Übrigen ist der Wahlvorstand in seiner **Auswahlentscheidung** frei.¹⁹ Für die Bestellung ist ein **Beschluss des Wahlvorstands** erforderlich. Wahlhelfer dürfen gemäß Abs. 2 S. 2 **ausschließlich zur Unterstützung** bei der Durchführung der Stimmabgabe und bei der Stimmenzählung herangezogen werden. Eine Mitwirkung bei sonstigen Aufgaben oder auch an **Entscheidungen des Wahlvorstands** ist unzulässig.²⁰ 9

§ 2 Wählerliste

(1) ¹Der Wahlvorstand hat für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Geschlechtern, aufzustellen. ²Die Wahlberechtigten sollen mit Familienname, Vorname und Geburtsdatum in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt werden. ³Die nach § 14 Abs. 2 Satz 1 des

¹³ Vgl Boemke, BR-Wahl, § 3 Rn 142; vgl auch LPK-SGB IX/Sachadae, 5. Aufl., SchwbV-WO § 2 Rn 14. ¹⁴ LPK-SGB IX/Sachadae, 5. Aufl., SchwbVWO § 2 Rn 15. ¹⁵ Vgl Boemke, BR-Wahl, § 6 Muster 4; Fitting WO § 1 Rn 3. ¹⁶ Fitting WO § 1 Rn 3. ¹⁷ Vgl Richardi BetrVG/Forst WO § 1 Rn 9. ¹⁸ Boemke, BR-Wahl, § 3 Rn 130; Richardi BetrVG/Forst WO § 1 Rn 9. ¹⁹ Richardi BetrVG/Forst § 1 WO Rn 10. ²⁰ Richardi BetrVG/Forst § 1 WO Rn 11.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes nicht passiv Wahlberechtigten sind in der Wählerliste auszuweisen.

(2) ¹Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. ²Er hat den Wahlvorstand insbesondere bei Feststellung der in § 5 Abs. 3 des Gesetzes genannten Personen zu unterstützen.

(3) ¹Das aktive und passive Wahlrecht steht nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen sind. ²Wahlberechtigten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes steht nur das aktive Wahlrecht zu (§ 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes).

(4) ¹Ein Abdruck der Wählerliste und ein Abdruck dieser Verordnung sind vom Tage der Einleitung der Wahl (§ 3 Abs. 1) bis zum Abschluss der Stimmabgabe an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen. ²Der Abdruck der Wählerliste soll die Geburtsdaten der Wahlberechtigten nicht enthalten. ³Ergänzend können der Abdruck der Wählerliste und die Verordnung mittels der im Betrieb vorhandenen Informations- und Kommunikationstechnik bekannt gemacht werden. ⁴Die Bekanntmachung ausschließlich in elektronischer Form ist nur zulässig, wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Bekanntmachung Kenntnis erlangen können und Vorkehrungen getroffen werden, dass Änderungen der Bekanntmachung nur vom Wahlvorstand vorgenommen werden können.

(5) Der Wahlvorstand soll dafür sorgen, dass ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, vor Einleitung der Betriebsratswahl über Wahlverfahren, Aufstellung der Wähler- und Vorschlagslisten, Wahlvorgang und Stimmabgabe in geeigneter Weise unterrichtet werden.

I. Allgemeines

- 1 Die Vorschrift betrifft vorwiegend die Aufstellung (Abs. 1), die Funktion (Abs. 3) und die Auslegung bzw Bekanntmachung (Abs. 4) der **Wählerliste** sowie die **Unterstützungspflichten des Arbeitgebers** (Abs. 2). Daneben wird eine **Unterrichtung ausländischer Arbeitnehmer** über die wesentlichen Punkte der Wahl vorgeschrieben (Abs. 5).

II. Aufstellung und Funktion der Wählerliste

- 2 Nach Maßgabe des Abs. 1 S. 1 hat der Wahlvorstand eine Wählerliste aufzustellen. Mit Blick auf § 18 Abs. 1 S. 1 BetrVG hat der Wahlvorstand **unverzüglich mit der Aufstellung zu beginnen**.¹ Wegen Abs. 4 S. 1 muss die Liste spätestens bei Erlass des Wahlausschreibens fertiggestellt sein, damit deren Auslegung möglich ist.² Die Hauptfunktion der Liste der Wahlberechtigten kommt in Abs. 3 S. 1 zum Ausdruck. Danach steht das **aktive und das passive Wahlrecht** nur solchen Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen sind. Hierbei handelt es sich jedoch nach einhelliger Auffassung nur um eine **formel-**

¹ Boemke, BR-Wahl, § 3 Rn 168. ² Boemke, BR-Wahl, § 3 Rn 168.

le Voraussetzung.³ Dh wer materiell nicht wahlberechtigt ist, darf selbst dann nicht wählen, wenn er (versehentlich) in die Wählerliste eingetragen wurde.⁴ Zur Korrektur der Wählerliste → § 4 Rn 11 f.

Soweit man mit der hM⁵ davon ausgeht, dass die Wählerliste am Tag der Stimmabgabe nicht mehr um weitere, objektiv Wahlberechtigte ergänzt werden könnte (sog. **Veränderungssperre** – dazu → § 4 Rn 12), würde der **Grundsatz der Allgemeinheit der Wahl verletzt**.⁶ Geht man hingegen – wie hier – davon aus, dass auch am Tag der Wahl keine Veränderungssperre (dazu → § 4 Rn 12) besteht, ist die Wählerliste lediglich als eine der Publizität der Wahl dienende Dokumentation der zur Vereinfachung vorgezogenen Prüfung des aktiven Wahlrechts anzusehen.⁷

III. Inhalt der Wählerliste

In der Wählerliste sollen gemäß Abs. 1 S. 2 die Wahlberechtigten in **alphabetischer Reihenfolge** mit **Familienname, Vorname und Geburtsdatum** aufgeführt werden. Durch die Ausgestaltung der Regelung als bloße Sollvorschrift führt ein Verstoß (zB Sortierung nach Abteilungen oder fehlende Vornamen) für sich genommen nicht zur Anfechtbarkeit der Wahl.⁸ Allerdings muss gewährleistet sein, dass die einzelnen **Arbeitnehmer sicher identifiziert** werden können, so dass zumindest die Namensangaben und in größeren Betrieben in der Regel auch die Geburtsdaten nötig sind.⁹

Notwendig ist auch die in Abs. 1 S. 1 vorgeschriebene **Trennung nach Geschlechtern**. Hierdurch soll die Prüfung der nach § 5 zu treffenden Festlegungen überprüft werden können. Durch die Geschlechtertrennung müssen faktisch zwei Auflistungen erfolgen.

Bei der Aufstellung der Wählerliste ist zu beachten, dass auch die nach § 7 Satz 2 BetrVG **wahlberechtigten Leiharbeitnehmer** (dazu → BetrVG § 7 Rn 15 ff) aufzunehmen sind, so dass bereits bei Aufstellung der Liste die voraussichtliche Einsatzdauer prognostiziert werden muss.¹⁰ Da Leiharbeitnehmer gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG jedoch nur über ein aktives, nicht aber über ein passives Wahlrecht verfügen (dazu → BetrVG § 8 Rn 1), verlangt Abs. 1 S. 3 konsequenterweise, dass diese **Sonderstellung in der Wählerliste zum Ausdruck** kommen muss. Auf welche Weise eine entsprechende Kennzeichnung erfolgt (zB über Sternchen), ist dem Wahlvorstand freigestellt.

IV. Auslegung der Wählerliste und der Wahlordnung

Zur Überprüfbarkeit und Transparenz der Arbeit des Wahlvorstands einerseits und der Prüfung der eigenen Eintragung durch die Wahlberechtigten andererseits, ist der Wahlvorstand gemäß Abs. 4 S. 1 verpflichtet, die Wählerliste an

3 BAG 21.3.2017 – 7 ABR 19/15, juris Rn 28; Richardi BetrVG/Forst WO § 2 Rn 4; GK-BetrVG/Kreutz/Jacobs WO § 2 Rn 1. 4 BAG 5.3.1974 – AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972; DKKW/Homburg WO § 2 Rn 22; GK-BetrVG/Kreutz/Jacobs WO § 2 Rn 1. 5 BAG 21.3.2017 – 7 ABR 19/15, juris Rn 24; LAG München 10.3.2015 – 6 TaBV 64/14, juris Rn 47; Fitting WO § 4 Rn 15; GK-BetrVG/Kreutz/Jacobs WO § 4 Rn 19; Richardi BetrVG/Forst WO § 4 Rn 13. 6 LPK-SGB IX/Sachadae, 5. Aufl., SchwbVWO § 3 Rn 2; Sachadae, Wahl der SchwbV, S. 233. 7 Vgl LPK-SGB IX/Sachadae, 5. Aufl., SchwbVWO § 3 Rn 2. 8 Richardi BetrVG/Forst WO § 2 Rn 9. 9 Fitting WO § 2 Rn 4; Richardi BetrVG/Forst WO § 2 Rn 9; DKKW/Homburg WO § 2 Rn 3. 10 Richardi BetrVG/Forst WO § 2 Rn 1.

geeigneter Stelle im Betrieb zur **Einsichtnahme auszulegen**. Dabei ist jedoch gemäß Abs. 4 S. 2 nicht die Originalliste, sondern – zur Gewährleistung des Datenschutzes – ein um die **Geburtsdaten bereinigter Abdruck** auszulegen.¹¹ Sofern jedoch wegen Namensgleichheit eine sichere Identifizierbarkeit der Arbeitnehmer nicht gewährleistet ist, darf das **Geburtsdatum als Unterscheidungsmerkmal** angegeben werden.

Die Auslegung muss gemäß Abs. 4 S. 1 spätestens am Tage der Einleitung der Wahl, also **am Tage des Erlasses bzw des Aushangs des Wahlausschreibens** erfolgen. Anschließend muss der Wahlvorstand dafür Sorge tragen, dass die Einsichtnahme bis zum Abschluss der Stimmabgabe, also grundsätzlich **bis zur Schließung des Wahllokals am letzten Tag Stimmabgabe** erhalten bleiben. Ist im vereinfachten Wahlverfahren die Möglichkeit einer nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe nach § 35 gegeben (dazu → Rn 2 ff), muss die Auslage bis zum Ende dieses Stimmabgabezeitraums erhalten bleiben.

Der **Ort für die Auslegung** muss für die Einsichtnahme geeignet sein. Dh dass die Stelle für alle Einsichtsberechtigten erreichbar und damit ggf **barrierefrei zugänglich** sein muss. Eine öffentliche Einsehbarkeit der Liste ist dagegen nicht vorgesehen, so dass diese beispielsweise auch im Büro des Wahlvorstands bzw des Betriebsrats ausgelegt werden kann, sofern hierdurch nicht faktisch einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Einsichtnahme genommen wird (zB weil die Öffnungszeiten des Büros nicht mit den Arbeitszeiten der Nachschichtarbeiter kompatibel sind). Der Ort, an dem die Wählerliste ausgelegt wird, muss gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 2 **im Wahlausschreiben angegeben** werden.

- 8 Gemäß Abs. 4 S. 3 ist eine **ergänzende Bekanntmachung über Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik)** möglich. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige „Serviceleistung“ des Wahlvorstands, durch die die Möglichkeit der Kenntnisnahme ausgebaut und dadurch die Bekanntheit der Wahlunterlagen im Betrieb verbessert werden soll.¹² Diese lässt die Pflicht zur Auslegung nach Abs. 4 S. 1 uneingeschränkt bestehen, so dass sich die Ordnungsmäßigkeit der betriebsöffentlichen Bekanntgabe ausschließlich danach richtet, ob die erfolgte Auslage nach Abs. 4 S. 1 korrekt erfolgt ist.¹³

Alternativ zur Auslegung nach Abs. 4 S. 1 lässt Abs. 4 S. 4 auch eine **ausschließlich elektronische Bekanntmachung** über Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik) zu. Eine solche ist jedoch nur dann zulässig, wenn hierdurch in gleichwertiger Weise wie bei einem ordnungsgemäßen Aushang gewährleistet ist, dass alle Berechtigten Einsicht nehmen können.¹⁴ Eine ausschließliche Bekanntmachung über IuK-Technik kommt daher gemäß § 2 Abs. 4 S. 4 WO-BetrVG lediglich dann in Betracht, wenn **ausnahmslos alle wahlberechtigten Arbeitnehmer durch ungehinderte Zugangsmöglichkeiten** in der Lage sind, trotz der digitalen Form vom Inhalt der Bekanntmachung Kenntnis zu nehmen.¹⁵

¹¹ Richardi BetrVG/Forst WO § 2 Rn 15. ¹² GK-BetrVG/Kreutz/Jacobs WO § 2 Rn 14; Sachadae jurisPR-ArbR 47/2016, Anm. 5. ¹³ Vgl BAG 5.5.2004 – 7 ABR 44/03, juris Rn 20; Sachadae jurisPR-ArbR 47/2016, Anm. 5; vgl auch Fitting WO § 3 Rn 30; Kohte/Liebsch DVfR Reha-Recht, Forum B 05/2016, 4; GK-BetrVG/Kreutz/Jacobs WO § 3 Rn 26. ¹⁴ Sachadae jurisPR-ArbR 47/2016, Anm. 5. ¹⁵ Vgl BAG 5.5.2004 – 7 ABR 44/03, juris Rn 20; Fitting WO § 3 Rn 30; GK-BetrVG/Kreutz/Jacobs WO § 3 Rn 26; Rudolph/Fricke AiB 2005, 277, 279; Sachadae jurisPR-ArbR 47/2016, Anm. 5.