

# MERKBLATT



## Betriebsverfassungsgesetz

Ihr Ansprechpartner  
Assessorin Ursula Krauß

E-Mail  
krauss@bayreuth.ihk.de

Tel.  
0921 886-212

Datum/Stand  
September 2015

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Betrieb/Unternehmen. Die Interessen der Beschäftigten werden gegenüber dem Arbeitgeber durch den Betriebsrat vertreten.

### **BILDUNG VON BETRIEBSRÄTEN**

Der Betriebsrat wird von den Arbeitnehmern des Betriebs gewählt, wobei leitende Angestellte ausgenommen sind. Die Initiative zur Organisation einer Betriebsratswahl ist ausschließlich Sache der Mitarbeiter. Der Arbeitgeber muss und darf selbst keinen Betriebsrat installieren. Die Kosten der Wahl muss der Arbeitgeber tragen. In Betrieben mit in der Regel fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, können Betriebsräte gebildet werden.

## **BETRIEB**

Das Vorliegen eines Betriebes wird nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vermutet, wenn Arbeitsmittel und Arbeitnehmer zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke tatsächlich einheitlich eingesetzt werden.

## **ZUSAMMENSETZUNG DES BETRIEBSRATS**

Die frühere Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten wird heute nicht mehr getroffen. Wenn der Betriebsrat aus mehr als drei Personen besteht, muss das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Darüber hinaus soll sich der Betriebsrat möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe mit Betriebsräten hat, sieht das Betriebsverfassungsgesetz die Bildung eines Gesamtbetriebsrats vor. Bestehen in einem Konzern mehrere Gesamtbetriebsräte, so ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten.

## **WAHLVORSTAND**

Der Wahlvorstand hat die Aufgabe, die Wahl des Betriebsrats vorzubereiten und durchzuführen. Er besteht in der Regel aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern.

In Betrieben, in denen es noch keinen Betriebsrat gibt, wird der Wahlvorstand in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so hat ihn das Arbeitsgericht zu bestellen, wenn dies mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beantragen. Besteht in einem Betrieb eines Unternehmens oder eines Konzerns kein Betriebsrat, so kann dort auch ein bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen ("Mentorenprinzip").

Besteht bereits ein Betriebsrat, so hat dieser den Wahlvorstand und dessen Vorsitzenden spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrates zu bestellen. Besteht nach acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit noch kein Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Gibt es einen Gesamtbetriebsrat, kann auch dieser den Wahlvorstand bestellen.

## BETRIEBSRATSGRÖÖE

Die Zahl der Betriebsratsmitglieder ist gesetzlich in § 9 BetrVG wie folgt geregelt.

5 bis 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer	eine Person
21 bis 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer	3 Mitglieder
51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer	5 Mitglieder
101 bis 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer	7 Mitglieder
201 bis 400 wahlberechtigte Arbeitnehmer	9 Mitglieder
401 bis 700 wahlberechtigte Arbeitnehmer	11 Mitglieder
701 bis 1000 wahlberechtigte Arbeitnehmer	13 Mitglieder
1001 bis 1500 wahlberechtigte Arbeitnehmer	15 Mitglieder
1501 bis 2000 wahlberechtigte Arbeitnehmer	17 Mitglieder usw.

Ein Verstoß gegen die Vorschrift führt zur Unwirksamkeit der Betriebsratswahl.

## WAHLEN

Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre gleichzeitig in allen Betrieben in der Zeit vom 01.03. bis 31.05. statt. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. Die Wahlberechtigung gilt vom ersten Arbeitstag an. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind sie wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate eingesetzt werden.

Außerhalb des genannten Zeitraums ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tag der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, zumindest aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Betriebsratsmitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl der Betriebsratsmitglieder gesunken ist,
3. der Betriebsrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
4. die Betriebsratswahl mit Erfolg angefochten ist,
5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder
6. im Betrieb ein Betriebsrat bisher nicht bestanden hat.

Wenn außerhalb des vierjährigen Turnus eine Betriebsratswahl stattfindet, werden die Betriebsratsmitglieder lediglich für die Restlaufzeit gewählt. Wenn die Amtszeit des Betriebsrats

bis zum turnusmäßigen Wahltermin kein Jahr betragen würde, ist erst bei der übernächsten regelmäßigen Wahl ein neuer Betriebsrat zu wählen.

## **WER IST WÄHLBAR?**

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören. Auch ausländische Arbeitnehmer und Heimarbeiter, die hauptsächlich für den Betrieb arbeiten, sind wählbar. Die Mitgliedschaft im Wahlvorstand hindert die Wählbarkeit nicht.

Besteht der Betrieb weniger als sechs Monate, so sind abweichend diejenigen Arbeitnehmer wählbar, die bei der Einleitung der Betriebsratswahl im Betrieb beschäftigt sind und die übrigen Voraussetzungen für die Wählbarkeit erfüllen.

## **VEREINFACHTES WAHLVERFAHREN FÜR KLEINBETRIEBE**

In Kleinbetrieben mit 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren gewählt.

- In einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand gewählt.
- In einer zweiten Wahlversammlung - eine Woche nach der ersten Wahlversammlung - wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Für Wahlvorschläge, die erst in der zweiten Wahlversammlung gemacht werden, ist keine Schriftform erforderlich.

Auch in Betrieben mit 51 - 100 Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber dieses zweistufige Wahlverfahren miteinander vereinbaren.

In den übrigen Betrieben gilt das einstufige Wahlverfahren. Der Wahlvorstand wird von einem bereits bestehenden Betriebsrat, ersatzweise einem Gesamtbetriebsrat, oder einem Konzernbetriebsrat, vier Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt, so dass es einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nicht bedarf. Der Betriebsrat wird sodann in einer Wahlversammlung gewählt.

## **ROLLE DES ARBEITGEBERS**

Behinderungen oder Beeinflussungen der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber sind verboten. Die Initiatoren einer Betriebsratswahl können verlangen, dass der Arbeitgeber an der

Einladung zur Betriebsversammlung mitwirkt. Der Arbeitgeber kann einen Vertreter der Vereinigung der Arbeitgeber, der er angehört, hinzuziehen. Der Betriebsrat ist berechtigt, Anschläge mit der Einladung in den Betriebsräumen anzubringen bzw. Arbeitnehmer, die nicht regelmäßig in den Betriebsräumen arbeiten oder erreichbar sind, auf Betriebskosten eine Einladung zukommen zu lassen.

Nach dem Gesetz sollen sich Arbeitgeber und Betriebsrat mindestens einmal im Monat treffen, um insbesondere strittige Fragen zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Generell ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat in jedem Kalendervierteljahr zu einer Betriebsversammlung einzuladen. Der Arbeitgeber ist unter Mitteilung der Tagesordnung zur Betriebsversammlung einzuladen und berechtigt, in dieser zu sprechen.

Der Arbeitgeber muss mindestens einmal im Kalenderjahr auf einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen des Betriebs und über seine wirtschaftliche Lage berichten.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gegenüber dem Betriebsrat auch über die Beschäftigung von im Betrieb beschäftigten Personen zu berichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen (§ 80 Abs. 2 BetrVG), wie z.B. Leiharbeiter und freie Mitarbeiter.

## **GRUNDSÄTZE DER ZUSAMMENARBEIT**

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten. Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig.

## **AUFGABEN UND MITWIRKUNG DES BETRIEBSRATS**

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf Erledigung hinwirken;
- Förderung der Eingliederung Schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger Personen;
- Vorbereitung und Durchführung der Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung;
- Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb;
- Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und des Verständnisses zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern, sowie Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb;
- Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb;
- Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes.

## **BETEILIGUNGSRECHTE DES BETRIEBSRATS**

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, bei der Berufsausbildung und Personalplanung, bei personellen Einzelmaßnahmen sowie in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Die Bandbreite der Beteiligungsrechte reicht vom Unterrichtsrecht bis zum zwingenden Mitbestimmungsrecht, so ist der Betriebsrat z.B. vor jeder Kündigung zu hören. Die Grenzen des Unterrichtsanspruchs liegen dort, wo ein Beteiligungsrecht offensichtlich nicht in Betracht kommt.

Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

Verweigert der Betriebsrat zu einer Maßnahme des Arbeitgebers, bei der der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, seine Zustimmung, so darf der Arbeitgeber die Maßnahme nicht durchführen. Er kann aber beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrats ersetzen lassen und in dringenden Fällen bis zur Entscheidung des Gerichts einseitige vorläufige Maßnahmen erlassen.

**Achtung:** Führt der Arbeitgeber eine Maßnahme ohne Zustimmung des Betriebsrats durch, so kann der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht dagegen klagen.

## AUSSCHUSSBILDUNG

Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, hat er einen Betriebsausschuss zu bilden. Dieser führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann dem Ausschuss mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Betriebsräte mit weniger als neun Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen.

In Unternehmen, die über einen Betriebsrat verfügen und mehr als 100 Arbeitnehmer ständig beschäftigen, wobei es auf deren Wahlberechtigung nicht ankommt, muss außerdem ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Er berät wirtschaftliche Angelegenheiten, insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens, das Produktions- und Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben, Fragen des betrieblichen Umweltschutzes, usw...

Darüber hinaus kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern weitere Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen.

## ARBEITSGRUPPENBILDUNG

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat einzelne Beteiligungsrechte und Aufgaben an Arbeitsgruppen delegieren. Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen abschließen.

Allerdings soll die Übertragung von Aufgaben an Arbeitsgruppen nur nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Rahmenvereinbarung erfolgen, welche als freiwillige Betriebsvereinbarung ausgestaltet ist. Ohne eine solche Rahmenvereinbarung kann die Arbeitsgruppe nicht tätig werden.

Möglich sind die Übertragung von Regelungsbefugnissen im Zusammenhang mit Arbeitszeitfragen, Pausenregelungen, Urlaubsplanungen, Arbeitsgestaltung und ähnlichen tätigkeits- oder aufgabenbezogenen Sachverhalten.

## **FREISTELLUNG VON BETRIEBSRÄTEN**

Betriebsräte nehmen ein unentgeltliches Ehrenamt wahr. Wenn und soweit dies nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich ist, sind Betriebsräte von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. In dieser Zeit ist der Lohn einschließlich der Zuschläge und Zulagen (wie z. B. fiktive Gefahrenzulage) fortzuzahlen. Sofern Betriebsratsmitglieder aus betriebsbedingten Gründen Betriebsratsarbeit außerhalb der Arbeitszeit leisten, haben sie Anspruch auf einen Ausgleich durch bezahlte Freizeit. Betriebsbedingte Gründe liegen beispielsweise vor, wenn die Betriebsrats Tätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. Dies gilt auch für Betriebsratsschulungen, etc.

Der Freizeitausgleich ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren. Ist das aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, muss die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergütet werden.

In Betrieben mit 200 oder mehr Arbeitnehmern ist eine bestimmte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern von ihrer Tätigkeit ohne Kürzung des Entgelts völlig freizustellen.

Nach Beratung mit dem Arbeitgeber bestimmt der Betriebsrat die freizustellenden Mitglieder. Wenn der Arbeitgeber die vorgenommene Auswahl für sachlich nicht vertretbar hält, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen, die dann verbindlich entscheidet.

## **AUSSTATTUNG UND FINANZIERUNG DES BETRIEBSRATS**

### **KOSTEN UND SACHAUFWAND / ARBEITSMITTEL UND ARBEITSHILFEN**

Die moderne Informations- und Kommunikationstechnik wird im Gesetz ausdrücklich als erforderliches Arbeitsmittel der Betriebsräte genannt. Das Gesetz sieht auch vor, dass der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten trägt. Für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang Räume, Büropersonal, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik, wozu unter bestimmten Umständen auch die Bereitstellung eines Internetanschlusses für die einzelnen Betriebsratsmitglieder gehören kann, zur Verfügung zu stellen.

## BESONDERE SCHUTZRECHTE FÜR BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Für Betriebsratsmitglieder besteht ein besonderer Schutz vor einer Versetzung, wenn dies zum Verlust des Mandats oder der Wählbarkeit führen würde. Mitglieder des Betriebsrats können grundsätzlich nicht gekündigt werden. Eine Ausnahme gilt im Fall der Betriebsstilllegung. Ist von der Stilllegung nur eine Betriebsabteilung betroffen, sind die dort beschäftigten Betriebsräte in eine andere Betriebsabteilung und in eine möglichst gleichwertige Stellung zu übernehmen, soweit dies aus betrieblichen Gründen möglich ist. Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers, dem Mandatsträger einen höherwertigen Arbeitsplatz anzubieten.

Eine außerordentliche Kündigung wegen schwerer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist auch gegenüber Betriebsratsmitgliedern zulässig. Sie bedarf aber der vorigen Zustimmung des Betriebsrats. Wird diese nicht erteilt, kann der Arbeitgeber sie durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Ersatzmitglieder genießen den vollen Schutz des Kündigungsverbots erst, wenn sie zeitweilig (für die Dauer der Vertretung) oder endgültig an die Stelle eines verhinderten oder ausgeschiedenen Betriebsratsmitglieds getreten sind.

Das Kündigungsverbot gilt auch noch innerhalb eines Jahres nach dem Ende der Amtszeit des gesamten Betriebsrats oder des einzelnen Mitglieds.

## AUFGABEN DES GESAMTBETRIEBSRATS

Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für Fragen, die das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Betriebe betreffen (überbetriebliche Angelegenheiten) und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können (betriebliche Regelungsmöglichkeiten). Voraussetzung für sein Tätigwerden ist also das Erfordernis einer einheitlichen Regelung im Unternehmen oder zumindest für mehrere Betriebe. Seine Zuständigkeit erstreckt sich *insoweit* also auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. Für betriebsratslose Betriebe des Unternehmens fehlt ihm ansonsten die Legitimation – er wird nicht zum „Ersatzbetriebsrat“.

Der Gesamtbetriebsrat ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Jedoch kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Er kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten.

## **EINIGUNGSSTELLE**

Arbeitgeber und Betriebsrat können zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten, z.B. über Regelungen der betrieblichen Arbeitszeit, der Aufstellung von betrieblichen Grundsätzen der Urlaubsgewährung oder der Ausgestaltung vorhandener betrieblicher Sozialeinrichtungen eine Einigungsstelle auf Kosten des Arbeitgebers im Betrieb errichten. Eine gesetzliche Verpflichtung dazu gibt es nicht. Mit einer Einigungsstelle sollen betriebliche Angelegenheiten auf betrieblicher Ebene geregelt und damit arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen vermieden werden.

## **BETRIEBSVEREINBARUNGEN**

Betriebsvereinbarungen bieten die Möglichkeit, betriebliche Angelegenheiten durch Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat unmittelbar und zwingend zu regeln.

Fehlt ein Betriebsrat, scheidet der Abschluss einer Betriebsvereinbarung von vornherein aus. Regelungen betrieblicher Angelegenheiten können dann nur durch die Aufnahme in die einzelnen Arbeitsverhältnisse erfolgen. Sofern Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, wirken diese einheitlich für alle Arbeitnehmer des Betriebs. Sie müssen vom Arbeitgeber an geeigneter Stelle im Betrieb ausgelegt werden (§ 77 Absatz 2 BetrVG), beispielsweise als Aushang am schwarzen Brett. Es genügt aber auch, diese im Intranet bekannt zu geben.

## **JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG**

Für Jugendliche und Auszubildende sieht § 60 Absatz 1 BetrVG eine eigene Vertretung vor. Die anzuwendenden Vorschriften zur Durchführung der Wahlen, als auch die Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind an die Vorschriften der Betriebsräte angelehnt, somit gilt unter anderem auch das vereinfachte Wahlverfahren. Der Betriebsrat muss die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorbereiten und durchführen. Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung das Recht, eigene Ausschüsse zu bilden. Sie kann auch die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis beim Betriebsrat beantragen.

## GEWERKSCHAFT

Der Betriebsrat ist kein Organ der Gewerkschaft. Die Aufgaben der Gewerkschaften sind von denen der Betriebsräte klar zu trennen. Die Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, vor allem gegenüber den Arbeitgeberverbänden. Die Betriebsräte nehmen die Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebs in innerbetrieblichen Angelegenheiten gegenüber dem Arbeitgeber wahr. Gewerkschaften und Betriebsräte sind institutionell voneinander unabhängig.

### **Hinweis:**

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Kammer – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

*Abdruck mit freundlicher Genehmigung der IHK zu Düsseldorf.*