

Die Entwicklung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem 2. Weltkrieg

Prof. Dr. Peter Pulte, Ass. iur. André Latour

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer, etwa in Betriebsräten oder anderen Gremien, entwickelt sich seit dem Ende des zweiten Weltkrieges im nationalen und europäischen Arbeitsrecht stetig fort. Hinzu kommt, dass in Gesetzen, die einen anderen Sachverhalt betreffen, immer häufiger auch Beteiligungsrechte oder Arbeitnehmervertretungen vorgesehen sind (z. B. im Arbeitssicherheitsgesetz).

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die Vorschriften, die Beteiligungsrechte in der Bundesrepublik Deutschland beinhalten.

Jahr	Gesetz	Inhalt
1946	Kontrollratsgesetz Nr. 22 (Betriebsrätegesetz) vom 10.4.1946 (ABl. des KR 1946 Nr. 6 S. 133)	Das Gesetz führt die Bildung von Betriebsräten und eine Betriebsverfassung wieder ein. Es handelt sich um ein Rahmengesetz. Daher folgen wenig später Betriebsrätegesetze in den meisten Ländern der späteren Bundesrepublik Deutschland.
1947	Vereinbarung zwischen der Treuhandverwaltung in der britischen Besatzungszone und den Gewerkschaften	Nach dieser Vereinbarung sind die Aufsichtsräte der Werke der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie zu gleichen Teilen mit Vertretern der Anteilseignerseite und der Arbeitnehmerseite zu besetzen; den Aufsichtsratsvorsitzenden stellt die Treuhandverwaltung. Dem Vorstand gehört ein Arbeitsdirektor an.
1949	Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 (WiGBl. S. 55)	In dem Gesetz wird die Befugnis der Sozialpartner festgelegt, auch betriebsverfassungsrechtliche Fragen zu regeln.

1949	Gesetz über die Wählbarkeit zum Betriebsrat vom 9.8.1949 (WiGBl. S. 247)	Arbeitnehmer, die wegen ihrer Unterstützung der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft hinsichtlich ihres aktiven Wahlrechts Beschränkungen unterworfen sind, können nicht zum Mitglied eines Betriebsrates gewählt werden.
1951	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Montan-Mitbestimmungsgesetz) vom 21.5.1951 (BGBl I S. 347)	Das Gesetz übernimmt im Kern die Vereinbarung für die Eisen und Stahl erzeugende Industrie der Treuhandverwaltung von 1947 und bezieht zugleich die Unternehmen des Bergbaus mit ein. Es sieht die Bildung eines i. d. R. 11-köpfigen Aufsichtsrats vor, der aus je fünf Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, ergänzt durch ein neutrales Mitglied, besetzt ist. Der dem Vorstand angehörende Arbeitsdirektor kann nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt oder abberufen werden.
1952	Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952 (BGBl I S. 681)	<p>Es wird eine bundeseinheitliche Betriebsverfassung eingeführt. Diese geht vom Betriebsrätegesetz von 1920 aus, erweitert aber den Geltungsbereich und vor allem die Beteiligungsrechte des Betriebsrates in sozialen, personellen und auch in wirtschaftlichen Fragen. Tragende Gesichtspunkte des Gesetzes sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeitspflicht zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, • betriebliche Friedenspflicht (Arbeitskampfvorbot zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber), • der Betriebsrat als Vertreter aller Arbeitnehmer des Betriebs, • Vorrang der Tarifautonomie vor den betrieblichen Beteiligungsrechten. <p>Unangetastet blieben die Planungs-, Organisations- und Leitungskompetenzen des Arbeitgebers.</p> <p>Im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes wird auch außerhalb des Montanbereichs eine Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsräten bestimmter Kapitalgesellschaften eingeführt. Für Aktiengesellschaften grundsätzlich ohne Rücksicht auf die Arbeitnehmerzahl; für Gesellschaften mit beschränkter Haftung und für Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern. Die Mitbestimmung sieht eine</p>

		Ein-Drittel-Beteiligung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat vor; auf einen vom Vertrauen der Arbeitnehmerseite abhängigen Arbeitsdirektor wird verzichtet.
1953	Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 18.3.1953 (BGBl I S. 58)	Die Verordnung regelt die praktische Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952: <ul style="list-style-type: none"> • Wahl des Betriebsrates • Wahl der Vertreter der nicht ständigen Arbeitnehmer und der Jugendvertretung • Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat • Widerruf und Bestellung eines Vertreters der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.
1955	Personalvertretungsgesetz (PersVG) vom 5.8.1955 (BGBl I S. 477)	Soweit spezifische Besonderheiten des öffentlichen Dienstes nicht entgegenstanden, wurden im Personalvertretungsgesetz die Regelungen analog zum Betriebsverfassungsgesetz übernommen. Dieses Gesetz dient zugleich als Rahmengesetz für die Personalvertretungsgesetze der Länder.
1956	Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7.8.1956 (BGBl I S. 707)	Das Gesetz erfasst Unternehmen, die selbst nicht der Montan-Mitbestimmung unterliegen, die aber an der Spitze eines Konzerns stehen, dem auch montan-mitbestimmte Unternehmen angehören. Voraussetzung ist ferner, dass die Montanbetriebe mehr als 50% des Konzernumsatzes erwirtschaften. Für solche Montan-Obergesellschaften wird eine dem Montan-Mitbestimmungsgesetz im Wesentlichen nachgebildete paritätische Mitbestimmung eingeführt.
1957	Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErfG) vom 25.7.1957 (BGBl I S. 756)	Das Gesetz greift, wenn von einem Arbeitnehmer während des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses eine Erfindung gemacht wird. § 21 Abs. 1 ArbNErfG gibt dem Betriebsrat die Möglichkeit, durch Übereinkunft mit dem Arbeitgeber einen oder mehrere Erfinderberater zu bestellen. Eine Verpflichtung zur Bestellung eines solchen besteht nicht und kann auch weder vom Arbeitgeber noch vom Betriebsrat erzwungen werden. Durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können dem Erfinderberater neben den Aufgaben in § 21 Abs. 2 ArbNErfG weitere übertragen werden. Eine generelle Regelung zur Behandlung technischer Verbesserungsvorschläge ist im Übrigen durch eine Betriebsvereinbarung

		möglich. In § 20 Abs. 2 ArbNErfG knüpft das Gesetz an § 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVerfG an, wonach der Betriebsrat bei der Aufstellung der Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hat.
1962	Verordnung zur Änderung der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz vom 7.2.1962 (BGBl I S. 64)	Die Möglichkeiten zur schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) werden erweitert.
1964	Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15.12.1964 (BGBl I S. 1065)	Die Amtsdauer des Betriebsrates wird auf drei Jahre verlängert.
1968	Allgemeine Verwaltungsvorschrift über das Zusammenwirken der technischen Aufsichtsbeamten der Träger der Unfallversicherung mit den Betriebsvertretungen vom 21.6.1968 (Banz. Nr. 116 vom 21.6.1968)	Die Verwaltungsvorschrift verpflichtet die technischen Aufsichtsbeamten zur engen Zusammenarbeit mit den Betriebsvertretungen (Betriebsräten, Bordvertretungen, Seebetriebsräten, Personalvertretungen) auf dem Gebiet der Unfallverhütung und Ersten Hilfe. Hierzu gehören: <ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungsaustausch, • Betriebsbesichtigungen, • Unfalluntersuchungen, • Unterrichtung und Anhörung, • Ausarbeitung sicherheitstechnischer Regeln, • Lehrgänge.
1969	Arbeitsförderungsgesetz (AFG) vom 25.6.1969 (BGBl I S. 582)	Das Gesetz regelt u.a. <ul style="list-style-type: none"> • die Stellungnahme des Betriebsrates zu Maßnahmen gem. § 17 KSchG; • dass das Arbeitsamt vor Gewährung von Winterbauförderung und Schlechtwettergeld die Betriebsvertretung zu hören hat.
1969	Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vom 25.8.1969 (BGBl I S. 1317)	Es wird der besondere Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung und der Personalvertretung normiert. Zudem wird geregelt, dass bei anzeigepflichtigen Entlassungen der Betriebsrat rechtzeitig über die Gründe, die Zahl und den Zeitraum schriftlich zu unterrichten ist und er ein Beratungsrecht hat.
1971	Mitbestimmung-Fortgeltungsgesetz vom 29.11.1971 (BGBl I S. 1857)	Das Gesetz sicherte den mitbestimmungspolitischen Besitzstand zumindest bis zum 31.12.1975. Im Einzelnen bestimmte das

		<p>Gesetz, dass das Mitbestimmungsgesetz in mitbestimmten Unternehmen für weitere fünf Jahre anzuwenden war, unabhängig davon, ob die Voraussetzungen des § 1 Mitbestimmungsgesetz auch weiterhin erfüllt waren. Zugleich wurde die festgelegte Mindestquote eines 50%igen Montanumsatzanteils auf 40% herabgesetzt. Ferner kommt das BetrVG erst dann für Obergesellschaften in Betracht, wenn der Umsatzanteil der mitbestimmten Konzernunternehmen in zwei Folgejahren unter 25% sinkt.</p>
1972	Betriebsverfassungsgesetz vom 15.1.1972 (BGBl I S. 13)	<p>Das neue Betriebsverfassungsgesetz hat die Grundsätze des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 beibehalten. Auf dieser Grundlage ist die Betriebsverfassung wesentlich weiterentwickelt worden. Dies betrifft vor allem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • einen stärkeren Einfluss des Betriebsrats durch Ausbau der Mitbestimmungsrechte, • eine Vermehrung der Initiativ-, Kontroll- und Teilnahmerechte der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung, die aber auch weiterhin unterstützender Natur sind, also keine Entscheidungsbefugnisse in betrieblichen Angelegenheiten geben, • eigene Rechte des einzelnen Arbeitnehmers, • einen größeren Schutz des Engagements der Arbeitnehmer in tarifpolitischen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Fragen, • eine Erleichterung der Arbeit der Betriebsräte, u.a. durch vermehrte Freistellungen und verbesserte soziale Absicherung.
1972	Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 7.8.1972 (BGBl I S. 1393)	<p>Leiharbeitnehmer sind hiernach betriebsverfassungsrechtlich grundsätzlich dem Betrieb des Verleihers zugeordnet. Allerdings haben auch die Betriebsräte des Entleiherbetriebes gewisse Aufgaben und Beteiligungsrechte hinsichtlich der Leiharbeitnehmer.</p>
1973	Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) vom 12.12.1973 (BGBl I S. 1885)	<p>Das Gesetz regelt die Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der medizinischen Betreuung der Arbeitnehmer. In dem zu schaffenden Arbeitsschutzausschuss ist der Betriebsrat mit zwei seiner Mitglieder vertreten. Zudem weist das Gesetz dem Betriebsrat wichtige Aufgaben bei der Bestellung und Abberufung der Sicherheitskräfte vor.</p>

		<p>Zur Bestellung und Abberufung der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich (§ 9 Abs. 3 ASiG). Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, kann der Betriebsrat die betriebliche Einigungsstelle anrufen. Des Weiteren enthält § 9 Abs. 3 S. 3 ASiG ein Anhörungsrecht des Betriebsrats, wenn ein Freiberufler oder überbetrieblicher Dienst verpflichtet werden soll.</p> <p>Zudem schreibt § 9 ASiG eine Zusammenarbeit der Betriebsärzte und Fachkräfte für die Arbeitssicherheit mit dem Betriebsrat vor. Diese besteht darin, dass die Sicherheitskräfte und Betriebsärzte den Betriebsrat über festgestellte Mängel und geplante Arbeitsschutzmaßnahmen unterrichten und Arbeitsschutzfragen mit ihm beraten. Ist ein Betriebsrat der Ansicht, dass er in wichtigen Angelegenheiten des Arbeitsschutzes nicht unterrichtet wird, kann er sich unmittelbar an den Arbeitgeber wenden, damit dieser die Sicherheitsfachkraft oder den Betriebsarzt anweist, seine Unterrichtspflicht zu genügen. Weigert sich der Arbeitgeber, eine entsprechende Weisung zu erteilen, kann der Betriebsrat die zuständige Behörde einschalten. Die Behörde kann dann aufgrund des § 12 ASiG dem Arbeitgeber die Maßnahme auferlegen, die er gegenüber der Sicherheitsfachkraft oder dem Betriebsarzt zu treffen hat.</p>
1974	Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Gesetz zum Schutz in Ausbildung befindlicher Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen vom 18.1.1974 (BGBl I S. 85)	Diese Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes sieht die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers vor, Auszubildende, die Mitglied der Jugendvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats sind, auf ihr Verlangen nach Beendigung der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen.
1974	Bundespersönalvertretungsgesetz (BPersVG) vom 15.3.1974 (BGBl I S. 693)	Den Personalräten der Bundesbediensteten werden erweiterte Befugnisse zugestanden. Im Einzelnen bringt das Gesetz folgende Neuerungen: <ul style="list-style-type: none"> • eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in formellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten der Beschäftigten;

		<ul style="list-style-type: none"> • die Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten und der Kündigungsschutz der Personalratsmitglieder, des Vertrauensmannes der Schwerbeschädigten und der Jugendvertretung werden verbessert; • eine Einführung der Mitbestimmung für Beamte; • das passive Wahlrecht für ausländische Arbeitnehmer; • die Ausweitung des Rechts der Gewerkschaften, an Personalversammlungen und Personalratssitzungen teilzunehmen.
1974	Gesetz zur Änderung des Heimarbeitsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Heimarbeitsänderungsgesetz) vom 29.10.1974 (BGBl I S. 2879)	Den in Heimarbeit Beschäftigten, die eine betriebsverfassungsrechtliche Funktion innehaben, wird ein dem § 15 Kündigungsschutzgesetz entsprechender Kündigungsschutz zuerkannt.
1976	Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) vom 12.4.1976 (BGBl I S. 2407)	Jeder jugendliche Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber nach Ablauf eines Jahres seit Beginn seiner Beschäftigung eine Bescheinigung über eine ärztliche Nachuntersuchung vorzulegen. Geschieht dies nicht, so hat ihn der Arbeitgeber gem. § 33 Abs. 2 JArbSchG schriftlich zur Vorlage dieser Bescheinigung aufzufordern. Von dieser Aufforderung hat der Arbeitgeber dem Betriebs- oder Personalrat eine Durchschrift zuzusenden.
1976	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz - MitbestG) vom 4.5.1976 (BGBl I S. 1153)	Für Unternehmen und Konzerne mit mehr als 2.000 Arbeitnehmern außerhalb des Montanbereichs wird eine gegenüber der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 erweiterte Mitbestimmung eingeführt. Sie ist besonders gekennzeichnet durch eine Besetzung der Aufsichtsräte mit der gleichen Zahl von Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer, durch ein Übergewicht der Anteilseignerseite im Aufsichtsrat im Konfliktfall (Zweitstimmrecht des Vorsitzenden) und durch die Zuordnung eines leitenden Angestellten zur Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat. Für Unternehmen und Konzerne mit weniger als 2.000 Arbeitnehmern bleibt es bei der Ein-Drittel-Beteiligung nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1952; ebenso bleibt die Monatan-Mitbestimmung unberührt.

1977	Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz vom 23.6.1977 (BGBl I S. 861, 893, 934)	Die Wahlordnungen regeln die praktische Umsetzung des Mitbestimmungsgesetzes. Sie enthalten präzise Vorschriften über die Wahl und die Abberufung der Aufsichtsratsmitglieder.
1979	Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1.3.1979 (BVerfGE 50, 290 ff.)	Das Bundesverfassungsgericht erklärt das Mitbestimmungsgesetz 1976 für verfassungskonform. Das Grundgesetz enthalte keine unmittelbare Festlegung und Gewährleistung einer bestimmten Wirtschaftsordnung, sondern überlasse es dem Gesetzgeber, diese innerhalb der durch das Grundgesetz gezogenen Grenzen zu gestalten.
1979	Gesetz zur Beschleunigung und Bereinigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens vom 21.5.1979 (BGBl I S. 545)	Das für betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten maßgebende arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren wird effektiver gestaltet.
1980	Störfallverordnung vom 27.6.1980 (BGBl I S. 772)	Der Betriebsrat hat Anspruch auf die schriftlichen Unterlagen über Durchführung der sicherheitstechnisch bedeutsamen Wartungs- und Reparaturarbeiten sowie der Funktionsprüfungen der Warn-, Alarm- und Sicherheitseinrichtungen. Bei Eintritt eines Störfalls ist er hierüber zu unterrichten.
1980	Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13.8.1980 (BGBl I S. 1308)	Das Gesetz konkretisiert und verstärkt die in § 75 Betriebsverfassungsgesetz enthaltene Verpflichtung zur Gleichbehandlung der Geschlechter im Betrieb und sichert auch bei Übergang von Betriebsteilen den Fortbestand von Ansprüchen aus Betriebsvereinbarungen grundsätzlich für die Dauer eines Jahres.
1981	Montan-Mitbestimmungsgesetz vom 21.5.1981 (BGBl I S. 441)	Nach diesem Gesetz galten für die Dauer von sechs Jahren in den Unternehmen, die dem Montan-MitbestG von 1951 und dem MitbestEG von 1956 unterliegen, die Mitbestimmungsregelungen auch dann weiter, wenn die entsprechenden Voraussetzungen am 1.7.1981 entfielen.
1985	Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Beschäftigungsförderungsgesetz vom 26.4.1985 (BGBl I S. 710)	Es sind die Vorschriften über die Erzwingbarkeit von Sozialplänen bei Betriebsänderungen geändert und ergänzt worden. Der Einigungsstelle wurden für die Ausübung ihrer Ermessensentscheidung bestimmte gesetzliche Leitlinien vorgegeben; die Voraussetzungen für die Erzwingbarkeit

		von Sozialplänen bei Betriebsänderungen in Form eines reinen Personalabbaus wurden erhöht und Betriebe neugegründeter Unternehmen in den ersten vier Jahren nach der Gründung von der Sozialplanpflicht befreit.
1985	Gesetz über den Sozialplan im Konkurs- und Vergleichsverfahren vom 20.2.1985 (BGBl I S. 369)	Für das Gesamtvolumen von Sozialplänen im Konkurs eines Unternehmens sowie in den letzten drei Monaten vor Konkurseröffnung werden Höchstgrenzen festgelegt. Das Gesetz gilt bis zum Inkrafttreten der Insolvenzrechtsreform am 1.1.1999. Das Gesetz wurde nicht auf das Gebiet der ehemaligen DDR übergeleitet.
1986	Zivildienstgesetz (ZDG) i.d.F. vom 31.7.1986 (BGBl I S. 1206)	Dem Vertrauensmann der Zivildienstleistenden wird bei der Behandlung von auch die Zivildienstleistenden betreffenden Angelegenheiten ein beratendes Teilnahmerecht an den Sitzungen des Betriebsrats eingeräumt.
1986	Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) vom 26.8.1986 (BGBl I S. 1470)	Der Arbeitgeber hat die betroffenen Arbeitnehmer oder den Betriebsrat im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Ermittlungspflicht und bei Auswahl und Einsatz persönlicher Schutzausrüstungen zu hören. Über das Ergebnis der Messungen am Arbeitsplatz sind Arbeitnehmer und Betriebsrat zu unterrichten. Außerdem sind der betroffene Arbeitnehmer und der Betriebsrat bei Überschreitung von Grenzwerten oder der Auslöseschwelle unverzüglich zu unterrichten und über die zu treffenden Maßnahmen zu hören.
1986	Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft (Schwerbehindertengesetz - SchwbG) i.d.F. vom 26.8.1986 (BGBl I S. 1422)	Das Gesetz regelt u.a. die Institution, die Rechtsstellung und die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sowie deren Verhältnis zu den Betriebsverfassungsorganen neu. Der Vertrauensmann bzw. die Vertrauensfrau der Schwerbehinderten besitzen gegenüber dem Arbeitgeber die gleiche persönliche Rechtsstellung wie ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrates. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen der Belegschaftsvertretung teilzunehmen.
1987	Gesetz zur Verlängerung von Auslaufzeiten in der Montan-Mitbestimmung vom 23.7.1987 (BGBl I S. 1676)	Die sechsjährige Auslaufzeit bei Konzernobergesellschaften, die 1987 oder 1988 aus der Montan-Mitbestimmung ausscheiden konnte, wurde bis zum 31.12.1988 verlängert.

1987	Vorschaltgesetz vom 18.12.1987 (BGBl I S. 2792)	Das Gesetz verlängerte die Amtszeit der Jugendvertretungen bis zum Herbst 1988, da ansonsten im Frühjahr 1988 Wahlen fällig gewesen wären und eine Neuregelung beabsichtigt war.
1987	Änderungsgesetz zum Bundespersonalvertretungsgesetz vom 18.12.1987 (BGBl I S. 2746)	Inhalt dieses Gesetzes war die Verlängerung der Amtszeit der Jugendvertretungen, um eine Neuregelung zu ermöglichen.
1988	Gesetz zur Änderung des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 13.7.1988 (BGBl I S. 1037)	Das Gesetz ist die Rechtsgrundlage zur Einrichtung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Verwaltungen.
1988	Gesetz zur Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben vom 13.7.1988 (BGBl I S. 1034)	Die bisherige Jugendvertretung wird zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgebaut. Nunmehr besteht in den Betrieben eine gemeinsame Vertretung für jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.
1988	Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand (Altersteilzeitgesetz - AltersTG) vom 20.12.1988 (BGBl I S. 2343)	Als Anspruchsvoraussetzung kann in einer Betriebsvereinbarung die Aufstockung des Arbeitsentgelts und die Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vereinbart werden.
1989	Gesetz zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten und zur Sicherung der Montan-Mitbestimmung vom 20.12.1988 (BGBl I S. 2312)	Durch das Gesetz werden weitere Teilbereiche des Betriebsverfassungsgesetzes geändert oder ergänzt. Zugleich hat das Gesetz Sprecherausschüsse für leitende Angestellte eingeführt. Es bezieht sich auf folgende Sachbereiche: <ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung des Minderheitenschutzes: Verringerung der Unterschriftenquoten für Vorschläge der Arbeitnehmer zur Wahl des Betriebsrats und zur Jugend- und Auszubildendenvertretung; Wahlvorschlagsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften; Teilnahme von Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften im Wahlvorstand zur Wahl des Betriebsrats und zur Jugend und Auszubildendenvertretung; Verhältniswahl bei der Besetzung der Betriebsratsausschüsse und bei Freistellungen; • Verlängerung der Amtszeit der Betriebsräte von drei auf vier Jahre;

		<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats und des einzelnen, betroffenen Arbeitnehmers bei Planung „neuer Techniken“; • Präzisierung des Begriffs des leitenden Angestellten und ein neues Zuordnungsverfahren; • Einführung gesetzlicher Sprecherausschüsse für leitende Angestellte; u.a. Bildung, Wahl, Zusammensetzung, Geschäftsführung, Aufgaben, Mitwirkungsrechte; • Konzernobergesellschaften bleiben solange montan-mitbestimmt, wie die montan-mitbestimmten Tochtergesellschaften insgesamt mindestens 20% der Konzernwertschöpfung erzielen oder mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen.
1989	Änderungsgesetz zum Bundespersonalvertretungsgesetz vom 10.7.1989 (BGBl I S. 1380, 1473)	<p>Das Gesetz beinhaltet im Wesentlichen folgende Veränderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung des Minderheitenrechts konkurrierender Gewerkschaften; • Erleichterung des Wahlvorschlagsrechts der Beschäftigten; • Verlängerung der Amtszeit der Personalvertretungen von drei auf vier Jahre; • Ausdehnung der Äußerungsfrist des Personalrats auf 10 Arbeitstage.
1990	Verordnung über die Sicherheitsstufen und Sicherheitsmaßnahmen bei gentechnischen Arbeiten in gentechnischen Anlagen (Gentechnik-Sicherheitsverordnung - GenTSV) vom 24.10.1990 (BGBl I S. 2340)	<p>Der Betriebs- bzw. Personalrat ist vor Bestellung eines Beauftragten für die Biologische Sicherheit zu hören. Der Betriebsrat kann verlangen, mit dem Beauftragten über</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Risikobewertung gem. § 16 GentG; • die Planung, Ausführung und Unterhaltung von Einrichtungen, in denen ein Umgang mit gentechnisch veränderten Organismen erfolgt; • die Beschaffung von Einrichtungen und Betriebsmitteln und der Einführung von Verfahren zur Nutzung von gentechnisch veränderten Organismen; • über die Auswahl und Erprobung von persönlichen Schutzausrüstungen; • vor der Inbetriebnahme von Einrichtungen und Betriebsmitteln und vor der Einführung von Verfahren zur Nutzung von gentechnisch veränderten Organismen zu beraten.

		Der Betriebs- oder Personalrat ist zu unterrichten, wenn vom Arzt eine Überprüfung des Arbeitsplatzes empfohlen wird.
1990	Gesetz über Amtszeiten von Personalvertretungen und Jugend- und Auszubildendenvertretungen im Bundesdienst vom 11.12.1990 (BGBl I S. 2682)	Die Amtszeiten der Personalvertretungen sowie die der Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden auf spätestens den 31.5.1992 befristet, um danach einheitliche Wahlperioden zu bekommen.
1990	Vertrag zwischen der Bundesrepublik und der Deutschen Demokratischen Republik vom 18.5.1990 über die Schaffung einer Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion	Ab dem 1.7.1990 ist das Betriebsverfassungsgesetz auch in den neuen Bundesländern und Berlin-Ost als DDR-Recht in Kraft gesetzt worden.
1990	Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands - Einigungsvertrag - vom 31.8.1990 (BGBl II S. 889)	Ab dem 3.10.1990 ist das Betriebsverfassungsgesetz in den neuen Bundesländern und Berlin-Ost als Bundesrecht in Kraft gesetzt worden. Im Zuge der Herstellung der deutschen Einheit werden auch die vier Systeme einer Beteiligung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten von Unternehmen und Konzernen auf das Gebiet der neuen Bundesländer und Berlin-Ost erstreckt.
1992	Verordnung über den kerntechnischen Sicherheitsbeauftragten und über die Meldung von Störfällen und sonstigen Ereignissen (Atomrechtliche Sicherheitsbeauftragten- und Meldeverordnung – AtSMV) vom 14.10.1992 (BGB1 I S. 1766)	Die nach § 2 Abs. 2 AtSMV erforderlichen Anzeigen der Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat und die Sicherheitsbeauftragten arbeiten in Angelegenheiten der kerntechnischen Sicherheit zusammen. Der Betriebsrat hat stets ein Informationsrecht.
1994	Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6.6.1994 (BGBl I S. 1170)	In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung können Abweichungen von diversen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes vereinbart werden (vgl. § 7 ArbZG).
1994	Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes durch das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom	Das Betriebsverfassungsgesetz wird um Vorschriften zur Förderung von Frauen in Betrieben und in der Betriebsverfassung ergänzt. Es handelt sich um Soll-Vorschriften, Vorschlagsrechte des Betriebsrats und

	24.06.1994 (BGBl I S. 1406)	<p>allgemeine Aussagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In Betrieben mit weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sollen dem Wahlvorstand für die Betriebsratswahl Frauen und Männer angehören. Dies gilt auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung. • Als zulässige Themen in Betriebs- und Abteilungs-versammlungen werden ausdrücklich auch Fragen der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt. • Aufgabe des Betriebsrats ist es u.a. auch, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern • Im Bereich der personellen Angelegenheiten kann der Betriebsrat zu den innerbetrieblichen Stellenausschreibungen beim Arbeitgeber anregen, sie auch als Teilzeitarbeitsplätze auszuschreiben. Ist der Arbeitgeber zur Stellenbesetzung mit Teilzeitkräften bereit, ist hierauf in der Ausschreibung hinzuweisen. • Hinsichtlich der Teilnahme von Arbeitnehmern an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung haben Arbeitgeber und Betriebsrat auch die Belange von Teilzeitbeschäftigten und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.
1994	Gesetz zur Beibehaltung der Mitbestimmung beim Austausch und der Einbringung von Unternehmensteilen, die Gesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten der Europäischen Union betreffen (Mitbestimmungs-Beibehaltungsgesetz - MitbestBeiG) vom 23.8.1994 (BGBl I S. 2228)	Führt eine im Gesetz über steuerliche Maßnahmen bei Änderung der Unternehmensform bezeichnete Einbringung von Betrieben oder Teilbetrieben dazu, dass ein Unternehmen die Voraussetzungen für die bis zu dem Vorgang bestehende Vertretung der Arbeitnehmer in Organen des Unternehmens nicht mehr erfüllt, so gilt der Vorgang als nicht geschehen, soweit es um die Voraussetzungen der bisher angewandten Vorschriften über die Vertretung der Arbeitnehmer in Organen des Unternehmens geht.
1994	Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.9.1994 über	Die Richtlinie sieht die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung

	die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. Nr. L 254 S. 64)	eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen vor.
1994	Insolvenzordnung (InsO) vom 5.10.1994 (BGBl I S. 2866)	Bei der Insolvenz von Unternehmen treten besondere arbeitsrechtliche Probleme wie z. B. die Beendigung der Arbeitsverhältnisse, die Geltendmachung ausstehender Löhne oder Fragen des Insolvenzausfallgeldes auf. Aber auch kollektivrechtliche Besonderheiten sind zu beachten, vgl. etwa §§ 120 ff. InsO.
1994	Umwandlungsgesetz (UmwG) vom 28.10.1994 (BGBl I S. 3210)	Das Gesetz enthält in seinen §§ 321 - 325 ergänzende Vorschriften für die Betriebsverfassung sowie den Kündigungsschutz, den Betriebsübergang und die Mitbestimmungsbeibehaltung. Die Bestimmungen greifen im Zusammenhang mit der Spaltung oder Vermögensübertragung eines Rechtsträgers ein, der gegenüber dem Arbeitnehmer die Funktion des Arbeitgebers hat.
1995	Gesetz zur Regelung der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) vom 3.2.1995 (BGBl I S. 158)	Aus § 14 Abs. 3 AÜG i.V.m. § 99 BetrVG ergibt sich ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eines Entleiherbetriebes. Die Beteiligung muss vor der Übernahme des Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung erfolgen. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Betriebsrat die schriftliche Erlaubnis des Verleihers zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers, dass die Erlaubnis weggefallen ist, unverzüglich dem Betriebsrat bekannt zu geben.
1995	Gentechnik-Sicherheitsverordnung (GenTSV) vom 14.3.1995 (BGBl I S. 297)	In § 12a GenTSV werden allgemeine Regelungen über die Rechte des Betriebsrates getroffen. So sind ihm etwa die in Abs. 1 genannten Informationen zu erteilen.

1995	Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 24.5.1995 (BVerfGE 93, 37 ff.)	Das Urteil setzt dem Ausbau der Rechte der Personalräte durch das Bundespersonalvertretungsgesetz von 1974 ein Ende. Es erklärt wesentliche Teile des Landespersonalvertretungsgesetzes von Schleswig-Holstein für verfassungswidrig.
1995	Gesetz zur Anpassung arbeitsrechtlicher Bestimmungen an das EG-Recht vom 20.7.1995 (BGBl I S. 946)	§ 17 Abs. 2 KSchG wird dahingehend präzisiert, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat schriftlich über <ul style="list-style-type: none"> • die Gründe für die geplanten Entlassungen, • die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Arbeitnehmer, • die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer, • den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen, • die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer, • die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien unterrichtet.
1995	Bergverordnung für alle bergbaulichen Bereiche (Allgemeine Bundesbergverordnung – ABBergV) vom 23.10.1995 (BGBl I S. 1466)	Der Unternehmer hat gem. § 6 Abs. 3 ABBergV den Betriebsrat zu allen Aktivitäten anzuhören, die Auswirkungen auf die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten haben können.
1996	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 7.8.1996 (BGBl I S. 1246)	Vor der Benennung von zuständigen Beschäftigten zu Erst-Helfern muss der Betriebsrat angehört werden (§ 10 Abs. 2 ArbSchG).
1996	Sozialgesetzbuch (SGB) (Siebtes Buch) VII vom 7.8.1996 (BGBl I S. 1254)	Gem. § 20 SGB VII wird durch allgemeine Verwaltungsvorschriften u.a. das Zusammenwirken der Unfallversicherungsträger mit den Betriebsräten oder Personalräten geregelt. § 22 Abs. 1 SGB VII normiert eine Beteiligung des Betriebsrates bei der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten. Dies beinhaltet eine Erörterung der Frage, wer in welchen Betriebsbereichen als Sicherheitsbeauftragter bestellt wird. In Ergänzung hierzu enthalten auch einzelne Unfallverhütungsvorschriften

		<p>die Bestimmung, dass der Betriebs- oder Personalrat bei der Bestellung mitzuwirken hat (vgl. Anhang 2 zu BGV A1). Dies gilt dann auch hinsichtlich der Notwendigkeit, eine größere Zahl von Sicherheitsbeauftragten zu bestellen. Diese Vorschrift verleiht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht, sondern verpflichtet den Arbeitgeber nur, die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung mit dem Betriebsrat rechtzeitig und eingehend zu beraten. Ob dies auch für die Abberufung gilt, ist streitig, aber wohl zu bejahen, da die Interessen der Gesamtbelegschaft, deren Schutz das Beteiligungsrecht bei der Bestellung bezweckt, durch die Abberufung in gleicher Weise betroffen werden wie durch die Bestellung.</p> <p>Wird ein Beschäftigter zum Sicherheitsbeauftragten bestellt, so ist damit regelmäßig eine Versetzung i.S.d. § 95 Abs. 3 BetrVG verbunden, die nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.</p> <p>Jeder Unfall in einem Betrieb ist nach § 193 SGB VII anzuzeigen, wenn durch den Unfall ein im Betrieb Beschäftigter getötet oder so verletzt ist, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig wird. Die Unfallanzeige ist vom Betriebs- oder Personalrat mit zu unterzeichnen. Die Vorschriften über die Unfallanzeige gelten nach § 193 Abs. 2 SGB VII entsprechend, wenn im Einzelfall Anhaltspunkte für eine Berufskrankheit vorliegen. Bei den genannten Auskünften über gefährdende Tätigkeiten von Versicherten besteht ein Recht des Betriebsrates auf Unterrichtung über das Auskunftersuchen. Ist die Unfallanzeige durch Datenübertragung erstattet, ist in ihr anzugeben, welches Mitglied des Betriebs- oder Personalrats vor der Absendung von ihr Kenntnis genommen hat (§ 5 Abs. 3 UVAV).</p>
1996	Gesetz über Europäische Betriebsräte (Europäische Betriebsräte-Gesetz – EBRG) vom 28.10.1996 (BGB1 I S. 1548, 2022)	<p>Europäischen Betriebsräten soll eine grenzübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen ermöglicht werden.</p> <p>Anwendbar ist das Gesetz auf gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Sitz in Deutschland, die in den EU-Mitgliedsstaaten mindes-</p>

		<p>tens 1.000 Arbeitnehmer insgesamt und davon jeweils mindestens 150 Arbeitnehmer in zwei Mitgliedsstaaten haben.</p> <p>Die Zuständigkeit des europäischen Betriebsrates beschränkt sich auf wirtschaftliche Angelegenheiten, die mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen oder sich grenzübergreifend auswirken.</p> <p>Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrates erfolgt einmal in jedem Kalenderjahr im Hinblick auf die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens, insbesondere in Bezug auf die wirtschaftliche und finanzielle Situation, die Beschäftigungslage, die Investitionen, eine eventuelle Produktionsverlagerung und Massenentlassung. Über diese turnusmäßigen Unterrichtungen hinaus ist der Europäische Betriebsrat bei außergewöhnlichen Umständen (Produktionsverlagerung, Stilllegung von Betrieben oder Unternehmen, Massenentlassungen) unverzüglich zu unterrichten und auf Verlangen rechtzeitig anzuhören.</p>
1997	Sozialgesetzbuch (SGB) (Drittes Buch) III vom 24.3.1997 (BGBl I S. 594)	<p>Bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitgeber alle Tatsachen zu bescheinigen, die für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erheblich sein können (Arbeitsbescheinigung). Macht der Arbeitgeber geltend, die Arbeitslosigkeit sei Folge eines Arbeitskampfes, so hat er eine Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen (§ 312 Abs. 1 SGB III). Der Arbeitgeber hat der Betriebsvertretung die hierfür erforderlichen Angaben zu machen.</p> <p>Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie zum Zeitpunkt eines Insolvenzereignisses für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben (§ 183 SGB III). Falls der Insolvenzantrag mangels Masse abgewiesen wurde, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Beschluss des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, den Arbeitnehmern unverzüglich bekannt zu geben (§ 183 Abs. 4</p>

		<p>SGB III). Bei Anzeige und Antrag auf Kurzarbeitergeld ist der Anzeige des Arbeitsausfalls die Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen (§ 173 Abs. 1 SGB III). Sie kann auch nachgeholt werden. Die Anzeige des Arbeitsausfalls und der Antrag auf Kurzarbeitergeld kann rechtswirksam nur vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung erstattet werden. Macht der Arbeitgeber geltend, der Arbeitsausfall sei Folge eines Arbeitskampfes, so hat er dies glaubhaft darzulegen. Eine Stellungnahme der Betriebsvertretung ist beizufügen; der Arbeitgeber hat der Betriebsvertretung die für die Stellungnahme erforderlichen Angaben zu machen (§ 174 Abs. 2 SGB III). Bei Anzeige und Antrag auf Transferkurzarbeitergeld ist der Anzeige des Arbeitsausfalls ebenfalls die Stellungnahme der Betriebsvertretung beizufügen (§ 173 Abs. 1 SGB III). Winter- und Winterausfallgeld wird auf Antrag gewährt (§ 323 Abs. 2 SGB III). Der Antrag ist vom Arbeitgeber mit einer Stellungnahme der Betriebsvertretung schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Den Antrag kann auch die Betriebsvertretung stellen.</p>
1997	Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuschArbV) vom 15.4.1997	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, u. a. den Betriebs- oder Personalrat über die Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung nach § 2 MuschArbV zu unterrichten und diese über die zu ergreifenden Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterrichten.
1999	Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV) vom 27.1.1999	Der Arbeitgeber hat Gefährdungsbeurteilungen gem. § 8 BioStoffV durchzuführen und hieran u.a. den Betriebs- oder Personalrat zu beteiligen. Zudem ist der Betriebs- oder Personalrat gem. § 12 Abs. 4 BioStoffV über Betriebsstörungen, welche die Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten gefährden können, und über Unfälle unverzüglich zu unterrichten. Dem Betriebs- oder Personalrat sind die in § 13 Abs. 1-3 BioStoffV genannten Angaben zur Verfügung zu stellen. Hat der Arbeitgeber im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung eine Empfehlung zur Arbeitsplatzüberprüfung erhalten, so hat er dies u.a. dem Betriebs- oder

		Personalrat mitzuteilen (§ 15a VII BioStoffV).
2001	Sozialgesetzbuch (SGB) (Neuntes Buch) IX vom 19.6.2001 (BGBl I S. 1046)	<p>Schwerbehinderte genießen durch das SGB IX einen besonderen Schutz und eine besondere Förderung im Arbeitsleben.</p> <p>Der Arbeitgeber hat unter anderem nach § 84 Abs. 1 SGB IX bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig u.a. den Betriebsrat einzuschalten, um zu beraten, wie die Schwierigkeiten beseitigt werden können.</p> <p>Sind Beschäftigte länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber bei schwerbehinderten Menschen mit der Schwerbehindertenvertretung, ansonsten mit dem Betriebsrat, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann („betriebliches Eingliederungsmanagement“).</p> <p>Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat sind berechtigt, vom Arbeitgeber die Klärung zu verlangen (§ 84 Abs. 2 SGB IX).</p>
2001	Verordnung über den Schutz vor Schäden durch ionisierende Strahlen (StrlSchV) vom 20.7.2001 (BGBl I S. 1714)	<p>Personen, die beruflich besonders strahlenexponierten Arbeitsvorgängen ausgesetzt sind, sind über das Strahlenrisiko aufzuklären. Der Betriebsrat oder der Personalrat sind zu beteiligen (§ 58 Abs. 3 StrlSchV).</p> <p>Nach § 32 Abs. 4 StrlSchV haben der Strahlenschutzverantwortliche und der – beauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat und den Fachkräften für Arbeitssicherheit zusammenzuarbeiten und sie über wichtige Angelegenheiten des Strahlenschutzes zu unterrichten.</p> <p>Kann sich der Strahlenschutzbeauftragte über eine von ihm vorgeschlagene Strahlenschutzmaßnahme oder Strahlenschutzeinrichtung mit dem Strahlenschutzverantwortlichen nicht einigen, so hat dieser dem Strahlenschutzbeauftragten die Ablehnung des Vorschlages schriftlich mitzuteilen und zu begründen und dem Betriebs- oder Personalrat und der zuständigen Behörde je eine Abschrift zu übersenden (§ 32 Abs. 2 StrlSchV). Der Strahlenschutzbeauftragte hat zudem den Betriebsrat auf dessen Verlangen</p>

		in Angelegenheiten des Strahlenschutzes zu beraten.
2001	Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetVerf-Reformgesetz) vom 23.7.2001 (BGBl I S.1852)	Mit dem Gesetz zur Reform des BetrVG wurde das seit fast dreißig Jahren unverändert gültige BetrVG den veränderten Bedingungen in der Arbeits- und Wirtschaftswelt angepasst. Die betriebliche Mitbestimmung sieht als Rechtsgrundlage gegenüber den Gesetzen von 1952 und 1972 eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte vor. Die Betriebsverfassung ist ihrem Wesen nach als Kooperations- und nicht als Konfliktmodell angelegt. Es gilt der Grundsatz der „vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes“.
2001	Gesetz zur Regelung öffentlicher Angebote zum Erwerb von Wertpapieren und Unternehmensübernahmen (Wertpapier- und Übernahmegesetz -WpÜG) vom 20.12.2001 (BGBl I S. 3822)	Gem. § 14 Abs. 4 WpÜG hat der Vorstand einer Zielgesellschaft die Angebotsunterlage unverzüglich dem zuständigen Betriebsrat oder, sofern ein solcher nicht besteht, unmittelbar den Arbeitnehmern zu übermitteln. Der Bieter hat die Angebotsunterlage ebenso seinem zuständigen Betriebsrat oder, sofern ein solcher nicht besteht, unmittelbar den Arbeitnehmern unverzüglich nach der Veröffentlichung nach Absatz 3 Satz 1 zu übermitteln. Nach § 27 Abs. 3 WpÜG haben der Vorstand und der Aufsichtsrat der Zielgesellschaft die Stellungnahme gleichzeitig dem zuständigen Betriebsrat oder, sofern ein solcher nicht besteht, unmittelbar den Arbeitnehmern zu übermitteln.
2002	Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 26.3.2002 (BGBl I S. 1130)	Durch das am 27.3.2002 in Kraft getretene Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ist im Wesentlichen das Verfahren über die Wahl der Arbeitnehmervertreter nach dem MitbestG modernisiert und zeitlich gestrafft worden. Das Gesetz war Grundlage für eine Neufassung der drei Wahlordnungen zum Mitbestimmungsgesetz.
2002	Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Chemikaliengesetz – ChemG) vom 20.6.2002 (BGBl I S. 2090)	Nach § 19 Abs. 3 Nr. 13 ChemG wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat Vorgänge mitzuteilen hat, die er erfahren muss, um seine Aufgaben erfüllen zu können.
2002	Gesetz zur Ordnung des	Der Benutzer hat den Betriebs- oder

	Wasserhaushalts (Wasserhaushaltsgesetz – WHG) vom 19.8.2002 (BGBl I S. 3245)	Personalrat vor der Bestellung des Gewässerschutzbeauftragten unter Bezeichnung der ihm obliegenden Aufgaben zu unterrichten. Entsprechendes gilt bei Veränderungen im Aufgabenbereich des Gewässerschutzbeauftragten und bei seiner Abberufung (§ 21 Ia WHG).
2002	Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und ähnliche Vorgänge (Bundesimmissionsschutzgesetz – BImSchG) vom 26.9.2002 (BGBl I S. 3830)	Der Betreiber einer betroffenen Anlage hat gem. § 55 Abs. 1a BImSchG den Betriebs- oder Personalrat vor der Bestellung des Immissionsschutzbeauftragten oder des Störfallbeauftragten (vgl. § 58a Abs. 1 S. 1 BImSchG) unter Bezeichnung der ihm obliegenden Aufgaben zu unterrichten. Entsprechendes gilt bei Veränderungen im Aufgabenbereich des Immissionsschutzbeauftragten / Störfallbeauftragten und bei dessen Abberufung.
2003	Verordnung über den Schutz vor Schäden durch Röntgenstrahlen (Röntgenverordnung – RöV) vom 30.4.2003 (BGBl I S. 604)	Die Unterrichtungspflichten gegenüber dem Betriebsrat sind denen der StlSchV angeglichen und finden sich in § 13 und § 14 RöV.
2003	Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22.7.2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer (ABl. Nr. L 207 S. 25)	Die Richtlinie regelt gem. Art. 1 Abs. 1 die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft („SCE“ genannt), die Gegenstand der Verordnung 1435/2003/EG ist.
2004	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (Drittelbeteiligungsgesetz – DrittelbG) vom 18.5.2004 (BGBl I S. 974)	Das DrittelbG, das das BetrVG von 1952 abgelöst hat, regelt die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten von Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit sowie Genossenschaften, sofern diese Gesellschaften i.d.R. mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Drittelbeteiligung gilt auch für Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit weniger als 500 Arbeitnehmern, wenn sie vor dem 10.8.1994 eingetragen worden und keine Familiengesellschaften sind.

2004	Verordnung zur Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz - WODrittelbG) vom 23.6.2004 (BGB1 I S. 1393)	Ist der Aufsichtsrat eines Unternehmens nach dem DrittelbG zu bilden, so richtet sich die Wahl der Arbeitnehmervertreter nach der Wahlordnung zum Drittelbeteiligungsgesetz. Gem. §§ 1, 24 WODrittelbG muss dem Betriebsrat unverzüglich mitgeteilt werden, dass Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat zu wählen sind und wann die Amtszeit beginnt.
2004	Verordnung zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Gefahrenstoffverordnung – GefStoffV) vom 12.10.2004 (BGB1 I S. 3758 f.)	Nach der berufsgenossenschaftlichen Regel „Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege“ (BGR 206) hat der Unternehmer den Betriebsrat nach § 21 GefStoffV bei der Ermittlung und Beurteilung der gesundheitlichen Risiken der von ihm in Aussicht genommenen Verfahren sowie bei der Regelung von Schutzmaßnahmen zu unterrichten. Bei der Auswahl persönlicher Schutzmittel und Ausrüstungen sowie bei der Feststellung von Anweisungen, die sich an die Arbeitnehmer richten, ist der Betriebsrat zu beteiligen.
2004	Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) vom 22.12.2004 (BGBl I S. 3675 ff.)	Durch das am 29.12.2004 in Kraft getretene Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, kurz: SE) sind zwei EU-Rechtsakte aus dem Jahr 2001 – die Verordnung 2157/2001/EG über das Statut der SE und die ergänzende Richtlinie 2001/86/EG über die Beteiligung der Arbeitnehmer – in deutsches Recht transformiert worden (vgl. Art. 288 Abs. 3 AEUV). Für das deutsche Recht neu ist die Regelung der Mitbestimmung. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE wird grundsätzlich im Wege von Verhandlungen zwischen einem Verhandlungsgremium (Vertretung der Arbeitnehmer) und der Gesellschaftsleitung festgelegt. Wird in den Verhandlungen kein Konsens erzielt, greift eine gesetzliche Auffangregelung. Danach richtet sich die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE grundsätzlich nach dem höchsten Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat, anteilig aus den Mitgliedsstaaten zu entsenden, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt sind.

2004	Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SE-Beteiligungsgesetz – SEBG) vom 22.12.2004 (BGB1 I S. 3675)	<p>Planen eine oder mehrere Gesellschaften die Gründung einer SE, ist aufgrund einer Aufforderung der beteiligten Unternehmensleitungen ein aus Arbeitnehmervertretern bestehendes besonderes Verhandlungsgremium zu bilden (betriebliche Mitbestimmung), das die Aufgabe hat, mit den Leitungsorganen eine schriftliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE abzuschließen (§ 4 SEBG).</p> <p>§ 21 Abs. 1 SEBG enthält Mindestvorgaben für den Inhalt der mit dem Verhandlungsgremium erzielten Vereinbarung. Seine Beschlüsse fasst das Gremium mit einfacher Mehrheit. Hat die Vereinbarung jedoch eine Minderung bestehender Mitbestimmungsrechte zur Folge, kann diese nur mit einer qualifizierten Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, getroffen werden, § 15 Abs. 3 S. 1 SEBG. Eine derartige Minderung der Mitbestimmungsrechte liegt gem. § 15 Abs. 4 Nr. 1 SEBG bereits dann vor, wenn der Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der SE geringer ist als der höchste in den beteiligten Gesellschaften bestehende Anteil. Die besondere qualifizierte Mehrheit für verschlechternde Regelungen gilt nur dann, wenn eine bestimmte Mindestanzahl von Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte in der SE mitbringt, und zwar im Gründungsfall der Verschmelzung mindestens 25% sowie im Fall der Gründung einer Holding-SE oder Tochter-SE 50%.</p> <p>Bei der Gründung einer SE durch Umwandlung einer Aktiengesellschaft scheidet diese Möglichkeit eines Abbaus von Mitbestimmungsrechten aber aus. Da die Richtlinie bei einer Gründung durch Umwandlung dem Bestandsschutz oberste Priorität einräumt, muss gem. § 21 Abs. 6 SEBG die mit dem besonderen Verhandlungsgremium betroffene Vereinbarung in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleisten, das in der Gründungsgesellschaft bestand.</p> <p>§ 16 Abs. 1 SEBG ermöglicht dem besonderen Verhandlungsgremium auch, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits</p>
------	--	---

		<p>aufgenommene Verhandlungen abzubrechen, wobei das Gesetz wiederum einen Beschluss mit qualifizierter Mehrheit verlangt. In beiden Fällen besteht dann keine Verpflichtung mehr, eine Unternehmensmitbestimmung zu ermöglichen oder einen SE-Betriebsrat zu bilden, § 16 Abs. 2 SEBG. Die Regelungen des Europäischen Betriebsrätegesetzes finden im Sinne des § 47 Abs. 1 SEBG ebenfalls keine Anwendung. Im Falle der Gründung durch Umwandlung schließt § 16 Abs. 3 SEBG einen Verzicht auf die Arbeitnehmermitbestimmung aus.</p> <p>Erfolgt keine Einigung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE, greifen die Auffangregelungen der §§ 22 ff. SEBG. Nach § 23 Abs. 1 SEBG ist zur Sicherung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in der SE ein SE-Betriebsrat zu bilden. Dieser setzt sich vergleichbar den Regelungen des besonderen Verhandlungsgremiums zusammen. Die Aufgaben und Funktionen des SE-Betriebsrats entsprechen im Wesentlichen denen des Europäischen Betriebsrats.</p>
2005	<p>Gesetz zur Änderung des Mitbestimmungsgesetzes vom 13.6.2005 (BGBl I S. 1530 ff.)</p>	<p>Mit der am 1.7.2005 in Kraft getretenen Änderung des MitbestG und des gleichlautenden § 10 Abs. 1 des Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetzes ist das Unterschriftenquorum auf ein <i>Zwanzigstel oder 50</i> der wahlberechtigten Arbeitnehmer abgesenkt worden. Dies entspricht der Regelung, wie sie im BetrVG für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer zur Betriebsratswahl bereits vorgesehen ist. Für kleinere Gewerkschaften ist somit die Chance gestiegen, einen Delegiertensitz zu erhalten.</p>
2006	<p>Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG) vom 14.8.2006 (BGBl I S. 1897)</p>	<p>§ 13 AGG sieht das Recht der Beschäftigten vor, sich wegen einer eingetretenen Benachteiligung bei den zuständigen Stellen des Betriebs oder der Arbeitnehmervertretung zu beschweren. In § 13 Abs. 2 AGG wird hierzu klargestellt, dass Rechte der Arbeitnehmervertretung, wie z.B. nach § 85 BetrVG, unberührt bleiben. Ob die Einrichtung einer Beschwerdestelle im Betrieb mitbestimmungspflichtig ist, ist noch streitig.</p> <p>§ 17 Abs. 1 AGG enthält eine Aufforderung u.a. an den Betriebsrat, einen Beitrag zur Verwirklichung des Ziels der Gleichbehandlung zu leisten. In § 17 Abs. 2 AGG wird den</p>

		<p>Betriebsräten die Möglichkeit eröffnet, unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 BetrVG die dort genannten Rechte gerichtlich geltend zu machen. Liegt ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften des zweiten Abschnitts des AGG vor, können Betriebsräte eine erforderliche Handlung, Duldung oder Unterlassung des Arbeitgebers verlangen, um Benachteiligung wirksam zu unterbinden.</p>
2006	<p>Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer Europäischen Genossenschaft (SCE-Beteiligungsgesetz – SCEBG) vom 14.8.2006 (BGBl I S. 1917)</p>	<p>Ist die Gründung einer europäischen Genossenschaft (SCE) durch mindestens zwei juristische Personen oder durch Umwandlungsgesetz geplant, so verlangt § 5 Abs. 1 SCEBG nach Aufforderung der beteiligten Unternehmensleitungen die Bildung eines aus Arbeitnehmervertretern bestehenden besonderen Verhandlungsgremiums, das die Aufgabe hat, mit den Leistungsorganen eine schriftliche Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SCE abzuschließen.</p> <p>§ 16 Abs. 1 SCEBG ermöglicht dem besonderen Verhandlungsgremium auch, keine Verhandlungen aufzunehmen oder bereits aufgenommene Verhandlungen abubrechen, wobei das Gesetz wiederum einen Beschluss mit qualifizierter Mehrheit verlangt. In beiden Fällen besteht dann keine Verpflichtung mehr, eine Unternehmensmitbestimmung zu ermöglichen oder einen SCE-Betriebsrat zu bilden, § 16 Abs. 2 SCEBG. Die Regelungen des Europäischen Betriebsrätegesetzes finden im Sinne des § 49 Abs. 1 Nr. 2 SCEBG ebenfalls keine Anwendung. Im Falle der Gründung durch Umwandlung schließt § 16 Abs. 3 SCEBG einen Verzicht auf die Arbeitnehmermitwirkung aus.</p> <p>Erfolgt keine Einigung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SCE, greifen die Auffangregelungen der §§ 22 ff. SCEBG. Nach § 23 Abs. 1 SCEBG ist zur Sicherung des Rechts auf Unterrichtung und Anhörung in der SCE ein SCE-Betriebsrat zu errichten. Dieser setzt sich vergleichbar den Regelungen des besonderen Verhandlungsgremiums zusammen. Die Aufgabe und Funktionen des SCE-Betriebsrats entsprechen im Wesentlichen denen des Europäischen Betriebsrats.</p>

2006	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung (MgVG) vom 21.12.2006 (BGBl I S. 3332)	Bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften sieht dieses Gesetz eine Verhandlungslösung vor. Scheitert diese, greift eine Auffanglösung, die vorsieht, dass ein hohes Niveau an Mitbestimmung der Arbeitnehmer greift.
2007	Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch Lärm und Vibrationen (Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung – LärmvibrationsArbSchV) vom 6.3.2007 (BGBl I S. 261)	Ist dem Arbeitgeber bekannt, dass bei einem Beschäftigten auf Grund der Arbeitsplatzbedingungen gesundheitliche Bedenken gegen die weitere Ausübung der Tätigkeit bestehen, hat er unverzüglich zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen. Hierzu zählt auch die Möglichkeit, dem Beschäftigten eine andere Tätigkeit zuzuweisen, bei der keine Gefährdung durch eine weitere Exposition besteht. Er hat dies dem Betriebs- oder Personalrat mitzuteilen und die Gefährdungsbeurteilung zu wiederholen (§ 14 Abs. 5 LärmVibrationsArbSchV).
2009	Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28-44)	Die im September 1994 erlassene Richtlinie 94/45/EG über Europäische Betriebsräte (EBR-RL) ist durch die Richtlinie 2009/38/EG neugefasst worden. Neu sind u.a. die Definitionen der Unterrichtung und Anhörung, die sicherstellen, dass in länderübergreifenden Umstrukturierungsfällen der EBR rechtzeitig vor der Unternehmensentscheidung beteiligt wird. In den Hauptteilen der Richtlinie aufgenommen wurde die Zuständigkeit des EBR für länderübergreifende Themen. Dazu kommen z.B. die Klarstellung, dass der EBR die erforderlichen Mittel erhalten muss, damit er die Belegschaft im Rahmen der Richtlinie kollektiv vertreten kann, eine Neuverhandlungspflicht der EBR-Vereinbarung bei wesentlichen Umstrukturierungen des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe und die Gewährung erforderlicher Schulungen für EBR-Mitglieder. Eine solche Abrede genießt Vorrang gegenüber den subsidiären gesetzlichen Vorschriften der Mitgliedstaaten über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats. Ferner bleibt die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats oder die Anwendung des entsprechenden Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung grundsätzlich auf Vorgänge mit länderübergreifendem Bezug beschränkt.

		<p>Weder die Richtlinie 94/45/EG noch die Neufassung schreiben konkrete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung vor. In der Neufassung heißt es unverändert, dass die Mitgliedstaaten dafür Sorge tragen, dass den in der Richtlinie festgelegten Verpflichtungen nachgekommen wird. Besonders relevant ist in diesem Zusammenhang die Frage möglicher Unterlassungsansprüche des Europäischen Betriebsrats bei grenzüberschreitenden Maßnahmen. Weder im deutschen Recht noch in den Richtlinien 94/45/EG oder 2009/38/EG ist geregelt, ob der Europäische Betriebsrat die Unterlassung einer Maßnahme, über die er hätte unterrichtet werden müssen, per einstweilige Verfügung durchsetzen kann.</p>
2009	<p>Änderung des BetrVG vom 29.7.2009 (BGBl I S. 2424, 2429)</p>	<p>Nach der im August 2009 in Kraft getretenen Änderung des BetrVG gelten nach § 5 Beamte, Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und Soldaten generell als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn sie in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind. Auch die Regelungen zur Einstufung als leitende Angestellte des § 5 Absatz 3 BetrVG wird entsprechend für in privatrechtlichen organisierten Unternehmen tätige Beamte und Soldaten angewandt. Die Regelung bewirkt damit unter anderem, dass die genannten Personengruppen im Einsatzbetrieb wählen dürfen und unter den Voraussetzungen des § 8 BetrVG auch gewählt werden können.</p>
2009	<p>Beschluss des Bundesarbeitsgerichtes vom 18.8.2009 (1 ABR 47/08)</p>	<p>Mit der Absicht, Lohnkosten durch die gezielte Einstellung von Berufsanfängern einzusparen, lässt sich die Schlechterstellung berufserfahrener und damit i.d.R. älterer Bewerber nicht rechtfertigen. Eine solche Vorgehensweise verstößt nicht nur gegen § 1 AGG, sondern ist zugleich ein grober Gesetzesverstoß im Sinne von § 17 AGG. Der Betriebsrat kann in solchen Fällen vom Arbeitgeber eine Änderung seiner Ausschreibungspraxis verlangen.</p>
2011	<p>Änderungsgesetz zum Gesetz über Europäische Betriebsräte (2. EBR-ÄndG) vom 14.6.2011 (BGBl I S. 1050)</p>	<p>Das Änderungsgesetz zum EBRG setzt die neugefasste EU-Richtlinie 2009/38/EG in deutsches Recht um. Damit wird das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in grenzübergreifenden Angelegen-</p>

		heiten gestärkt. Wesentlicher Bestandteil der Neuregelung ist die rechtzeitige Information und Anhörung des Europäischen Betriebsrats über geplante Maßnahmen des Unternehmens, die die Arbeitnehmer betreffen. Somit wird sichergestellt, dass in europaweit tätigen Unternehmen die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt werden und diese in die Entscheidungsfindungsprozesse aktiv einfließen.
--	--	--

Abgeschlossen August 2011

www.logos-verlag.de unter ‚Zeitschriften‘

urn:nbn:de:hbz:1010-325 (www.nbn-resolving.de)

Impressum: FH Gelsenkirchen, Fachbereich Wirtschaftsrecht, August-Schmidt-Ring 10, D-45665 Recklinghausen
www.wirtschaftsrecht.fh-gelsenkirchen.de



Dieser Text steht unter der Lizenz ‚Namensnennung- Keine kommerzielle Nutzung - Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland‘ (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>)

logos

Vertrieb: Logos Verlag Berlin GmbH
 Comeniushof, Gubener Straße 47
 10243 Berlin
<http://www.logos-verlag.de>