

T. 005

# Den Betriebsrat einbinden. Gründe und Vorteile

## Kurzzinhalt

Einführung zur allgemeinen Rolle des Betriebsrates und seinen Aufgaben, Regelungen und Pflichten. Fokus auf den Aufgabenbereich "betrieblicher Umweltschutz". Vorstellung seiner Rolle als gewählte Arbeitnehmervertretung, weswegen er bei Veränderungen, die die Beschäftigten betreffen, einzubinden ist. Abschluss mit Checkliste für eine gelingende Einbindung des Betriebsrates.

## Hinweis:

Im Folgenden wird der Begriff „Betriebsrat“ synonym für alle Arten der Interessenvertretung als gewählte Mitarbeitenden Vertretung in Betrieben und Institutionen verwendet.

Ein Projekt der TBS NRW e.V. unter Beteiligung der Effizienz-Agentur NRW und Energie Impuls OWL e.V.



EFFIZIENZ  
AGENTUR  
NRW

EFa+



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Die Landesregierung  
Nordrhein-Westfalen



## Den Betriebsrat einbinden. Einleitung

In Unternehmen, in denen es einen **Betriebsrat** gibt, ist er **integraler Bestandteil** des Unternehmens und damit ein Akteur in allen relevanten Veränderungsprozessen. Deshalb ist es für das Gelingen von **Energie- und Ressourceneffizienzberatungen** im Betrieb von essentieller Bedeutung, diesen **Akteur zu kennen und mitzunehmen**. Er sollte auf Augenhöhe und wertschätzend in die Beratungsprozesse mit **eingebunden sein**, insbesondere natürlich, wenn die **Arbeitswelt der Mitarbeiter** dabei eine Rolle spielt.

Rein **formal und rechtlich** kann ein Betriebsrat Prozesse beschleunigen oder bremsen. In **Betriebsvereinbarungen** (BV) können relevante Themen geregelt werden, z.B. in BVen zum Thema Energiemanagement oder Betriebliches Vorschlagswesen.

Auch aus **inhaltlichen Gründen** ist es sinnvoll, den Betriebsrat einzubinden: Wenn der Betriebsrat überzeugt ist, dass es sich um eine ‚gute Sache‘ handelt, kommt inhaltlich mehr bei einer Beratung heraus. Entwickelte Maßnahmen sind **runder und passen besser zum Unternehmen**. Das gilt insbesondere, weil der Betriebsrat häufig ein „Gespür“ dafür hat, wie es den Beschäftigten geht, was sie bewegt und **Feedback zu bereits umgesetzten Maßnahmen** erhält, die am Umweltteam oder den Berater nicht adressiert werden. All das erleichtert das Geschäft des Beraters. Der Betriebsrat sollte mit dem Ziel eingebunden werden, ihn zum **Mitgestalter** der Prozesse zu machen. Es gilt, ihm die **Vorteile** des Beratungsprozesses und seines Engagements für den Betrieb und die Beschäftigten zu verdeutlichen.

Im Folgenden findet sich Wissenswertes zur Rolle des Betriebsrates.

Hierbei werden grundlegende Informationen zum Selbstverständnis der Akteure, Aufgaben, Pflichten, Rechten, Sachzwängen und Entwicklungen gegeben. Es folgt eine **Schlussfolgerung** dazu, wann der Betriebsrat eingebunden werden muss. Eine **Checkliste zur konstruktiven Einbindung** von Betriebsräten rundet die Ausführungen ab.

### Verweis auf relevante Dokumente aus „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“

- P.003a+b Handlungshilfen und Werkzeug „Workshop zur Einbindung des Betriebsrates“
- P.011 Mitbestimmung und Aufgaben im betrieblichen Klimaschutz laut BetrVG. Faktenpapier
- P.003c Betriebsvereinbarung zu „Einführung UMS“
- P.001 Handlungshilfe „BVW und IDM in grün“
- P.001d Betriebsvereinbarung zu „Betriebliches Vorschlagswesen“

## Inhalt

Den Betriebsrat einbinden. ....	2
1. Wissenswertes zur Rolle „Betriebsrat“ .....	4
1.2 Begriffe und allgemeines.....	4
1.3 Aufgaben, Rechte, Themen – auch im betrieblichen Umweltschutz u.a. als „Betriebsvereinbarungen“ .....	4
1.4 Wahl, Größe des Gremiums und Freistellungen .....	7
1.5 Historie und Selbstverständnis.....	8
1.6 Betriebsrat und Rolle der Gewerkschaften, allgemeine Entwicklungen.....	8
2. Schlussfolgerung: Wann müssen Berater für Energie-und Ressourceneffizienz den Betriebsrat einbinden? .....	9
Quellen: .....	11

## 1. Wissenswertes zur Rolle „Betriebsrat“

### 1.2 Begriffe und allgemeines

- Der **Betriebsrat** (BR) ist die gewählte Vertretung der gesamten Belegschaft eines Betriebs gemäß des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Ein Einzelner aus dieser Gruppe ist ein Betriebsratsmitglied. Der Begriff „Gremium Betriebsrat“ bezeichnet den gesamten Betriebsrat. Betriebsräte sind das Sprachrohr der Belegschaft und sind insbesondere zur Stelle, wenn es um die Einhaltung von Gesetzen und Tarifbestimmungen sowie um die Mitbestimmung z.B. in Form von Betriebsvereinbarungen geht.
- Der Begriff „**Interessenvertreter/Interessenvertretung**“ (IV) umfasst den Betriebsrat (BR), den Personalrat (PR) von öffentlichen Arbeitgebern oder Mitarbeitervertretungen (MAV) in kirchlichen Einrichtungen. Darüber hinaus gehören dazu auch Jugendauszubildendenvertretungen (JAV) oder Schwerbehindertenvertretungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX dazu. Dies alles sind Gremien, die in einem Betrieb gewählt werden können. In jedem Fall ist der Begriff ein weniger formalistischer Begriff als der des Betriebsrates.
- BR bzw. IV sprechen von „**Beschäftigten**“ oder von „**Arbeitnehmer\*innen**“. Der Begriff „Mitarbeiter“ ist aus Sicht des Arbeitgebers geprägt.

### 1.3 Aufgaben, Rechte, Themen – auch im betrieblichen Umweltschutz u.a. als „Betriebsvereinbarungen“

- Die Rechte, Pflichten und Aufgaben des BR sowie viele der im Folgenden dargestellten Informationen zur Interessenvertretung sind im **Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) geregelt. Es umfasst über 130 einzelne Paragraphen. Das Betriebsverfassungsgesetz reicht in seinen Wurzeln zurück in das Jahr 1920. In der heutigen Form ist es 1972 in Kraft getreten. Seither gab es Änderungen. So wurde mit der Reform von 2002 der **betriebliche Umweltschutz** explizit als Aufgabe und Handlungsfeld des BR aufgenommen. Der Begriff „Umweltschutz“ lässt sich synonym zum Begriff „Klimaschutz“ verstehen. Denn in beiden Fällen geht es um den umfassenden Schutz der Ressourcen.
- Die wesentlichen **Aufgaben** des BR lassen sich wie folgt zusammenfassen:
  - **Schutzaufgaben:** Der BR hat dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten gerecht und nicht willkürlich behandelt werden.
  - **Überwachungsaufgaben:** Der BR hat dafür zu sorgen, dass Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer\*innen eingehalten werden.
  - **Gestaltungsaufgaben:** Der BR hat ein Initiativrecht und kann dem Arbeitgeber eigene Verbesserungsvorschläge unterbreiten, das gilt auch für den betrieblichen Klimaschutz.

Die wesentlichen Rechte des BR lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Mitwirkungsrechte:** Hierbei muss der Arbeitgeber den BR mit ‚ins Boot holen‘, d.h. er muss den BR rechtzeitig und umfassend zu festgelegten Themen **informieren** (Informationsrechte), den BR dazu **anhören** (Anhörungsrechte) und die Themen mit ihm zu **beraten** (Beratungsrechte).
- **Mitbestimmungsrechte:** Arbeitgeber und BR müssen bei sozialen Angelegenheiten eine Übereinkunft treffen. Das bedeutet, dass mit dem BR die Angelegenheiten auszuhandeln sind. Die Übereinkünfte werden in aller Regel in **Betriebsvereinbarungen** festgehalten und erhalten so eine Verbindlichkeit im Betrieb. Diese Vereinbarungen können sich z.B. auf Gleitzeitregelungen, aber auch auf den betrieblichen Umweltschutz beziehen. Einigen sich der Arbeitgeber und der BR nicht, dann entscheidet am Ende eine Einigungsstelle, deren Vorsitz immer ein unparteiische Person. Ein Einigungsstellenverfahren ist grundsätzlich eine sehr teure Angelegenheit für das Unternehmen. Der BR hat darüber hinaus **Widerspruchsrechte** (z.B. bei betriebsbedingten Kündigungen).
- **Besondere Rechte: Interessenausgleich und Sozialplan:** Bei wirtschaftlichen Krisen und drohenden Schließungen kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber einen Sozialplan verhandeln und abschließen. **Initiativrecht:** Der BR kann dem Arbeitgeber Maßnahmen vorzuschlagen, die dem Wohle der Beschäftigten und des Betriebs dienen. Dazu können auch Maßnahmen des betrieblichen Klimaschutzes und der Beteiligung der Beschäftigten daran gehören. Der Betriebsrat hat auch das **Recht auf externe Beratung** zu Sach- und Fachfragen, bei denen Kenntnisse fehlen, um bestimmte Vorhaben des Arbeitsgebers zu beurteilen.

Die **Themen** der Arbeit des Betriebsrates sind vielseitig

## Themen der BR Arbeit

### Soziale Angelegenheiten

- Arbeitszeit, Schichtarbeit
- Urlaubsregelungen, Arbeitszeitkonten
- Lohngestaltung, Akkord, Prämien

### Personelle Angelegenheiten und Berufsbildung

- Einstellung, Versetzung, Kündigung
- Personalplanung und -sicherung
- Berufliche Weiterbildung

### Gesundheits- und Umweltschutz

- Arbeitsunfälle, Gesundheitsgefahren
- Umweltschutz und Einhaltung der Gesetze
- Arbeitsabläufe und -umgebung

### Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Betriebsänderungen
- Interessenausgleich, Sozialplan
- Wirtschaftsausschuss

Abbildung 1: Themen der BR Arbeit (Auszug) - Eigene Darstellung

• **Übrigens:** Arbeitnehmerbeteiligung am Geschehen im Unternehmen gehört zur rechtlichen **Grundausstattung von Europas Demokratien**. Wie weit die Mitbestimmung reicht und wie sie ausgestaltet ist, unterscheidet sich jedoch von Land zu Land erheblich. Das Betriebsverfassungsgesetz als **Konsensmodell** für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist spezifisch deutsch und (außer in Österreich) in anderen Ländern so nicht bekannt.

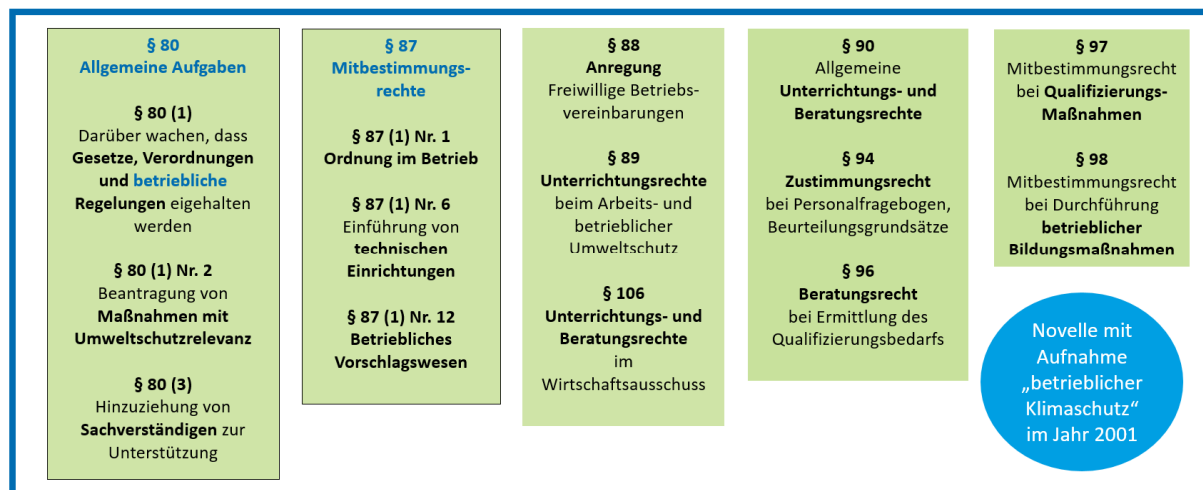


Abbildung 2: Rechte des BR nach BetrVG im Zusammenhang mit Klimaschutz - Eigene Darstellung

### Ergänzen und auf Korrektheit und Vollständigkeit/Aussagen prüfen

#### Zum Nachlesen: Beispiele für Rechte des BR im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz nach BetrVG (Auszug):

- § 87 Abs. 1 Nr. 1 (Ordnung des Betriebs und Verhalten von Arbeitnehmern im Betrieb): Wie haben sich die AN bei der Abfallentsorgung oder der Nutzung von Maschinen zu verhalten. Wie sollen die betrieblichen Parkplätze genutzt werden.
- § 87 Abs. 1 Nr. 7 (Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und zum Gesundheitsschutz): Welche Regeln im Betrieb sind einzuhalten, damit die Arbeitssicherheit eingehalten wird?
- § 87 Abs. 1 Nr. 8 (Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen): Wie soll die Kantine umweltschutzbewusst gestaltet werden, z. B. um möglichst viel Abfall zu vermeiden?
- § 87 Abs. 1 Nr. 10 (Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung): Wie bezuschusst das Unternehmen die Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel für Arbeitnehmer?
- § 87 Abs. 1 Nr. 12 (Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen): Wie werden umweltschutzrelevanter Verbesserungsvorschläge bewertet?
- § 88 Nr. 1a: freiwillige Betriebsvereinbarungen: Wie wird Beteiligung im Betrieb organisiert?
- § 89 (Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz): Wie findet die Zusammenarbeit mit den für Umweltschutz zuständigen Beauftragten und den Beschäftigten statt?
- § 106 Abs. 3 Nr. 1, 3 bis 5a (Wirtschaftsausschuss): Wie sieht das Investitionsprogramm für die kommenden Jahre aus? Was wird in den betrieblichen Umweltschutz investiert?

## 1.4 Wahl, Größe des Gremiums und Freistellungen

- Bei Unternehmen ab einer Größe von **5 Mitarbeitern besteht das Recht** auf einen BR.
- BR-Mitglieder werden in einem gesetzlich festgelegten Verfahren von den Mitarbeitern **gewählt**. Eine **Wahlperiode** umfasst 4 Jahre und ist deutschlandweit zeitlich einheitlich. BR-Mitglieder stehen während und nach Ende dieser Tätigkeit unter **Kündigungsschutz**. Die nächsten Betriebsratswahlen finden im Frühjahr 2018 statt.
- Die **Größe des Gremiums** richtet sich nach der Größe des Unternehmens und ist gestaffelt (Darstellung nicht abschließend):

Anzahl Beschäftigte	Anzahl BR-Mitglieder
Bis 20	1
21 - 50	3
51 - 100	5
101 - 200	7
201 - 400	9
4001 - 700	11
701 – 1.000	13

- Ebenfalls nach der Größe des Unternehmens richtet es sich, ob BRe ganz oder lediglich teilweise von ihrer eigentlichen Tätigkeit **freigestellt** sind (Darstellung nicht abschließend).

Anzahl Beschäftigte	Anzahl freizustellende BR-Mitglieder
200 - 500	1
501 - 900	2
901 – 1.500	3

Die Freistellung hat den **Vorteil**, dass das BR-Mitglied **mehr Zeit** für die Betriebsratsarbeit hat. Es kann aber auch **Nachteile** haben, weil das BR-Mitglied fachlich nicht mehr in seinem eigentlichen Tätigkeitsfeld arbeitet. Es kann dann unklar/schwierig sein, wie er nach der Tätigkeit im Betriebsrat wieder in die **Fachtätigkeit einsteigen** kann.

## 1.5 Historie und Selbstverständnis

- Die Gewerkschaften und die ersten Beschäftigtenvertretungen stammen historisch aus der **Arbeiterbewegung** im Rahmen der Industrialisierung. Ziel war und ist es, die Arbeit gesund, lebenswert und für die Beschäftigten fair zu gestalten. Der Betriebsrat ist daher von seiner grundsätzlichen Ausrichtung her ein Kontrollgremium der Unternehmensleitung und vertritt die **Interessen der Beschäftigten**. Er gewährleistet, dass die Beschäftigten „Mitbestimmung“ an ihrem Arbeitsplatz wahrnehmen können. Eine Grundüberzeugung ist aber auch, dass verbesserte Arbeitsbedingungen betriebliche Motivation und kreative Lösungen fördern – und damit langfristig zum unternehmerischen Erfolg und zur Sicherheit der Arbeitsplätze beitragen.
- Betriebsräte sehen sich einer zunehmenden **Themen- und Aufgabenvielfalt** gegenüber. Auch sie müssen auf Veränderungen der Wirtschaft (= Strukturwandel) und der Arbeitswelt reagieren und sich mit aktuellen Fragen auseinandersetzen. Dazu gehören komplexe juristischen Fragen der Entlohnung, der Digitalisierung oder der Entgrenzung der Arbeit. Die Pflichtaufgaben eines Betriebsrates sind also sehr umfangreich. Deshalb kann es durchaus passieren, dass Betriebsräte im Prozess zur betrieblichen Energie- und Ressourceneffizienz einschließlich Beteiligungs-Ansätzen keine stark gestaltende Rolle einnehmen (wollen) oder verhalten auf Anfragen reagieren. Betriebsräten die Bedeutung solcher Prozesse für das Unternehmen (Zukunftsfähigkeit) und für Beschäftigte (sicherere Arbeitsplätze, mehr Beteiligung und Motivation) deutlich zu machen und sie dazu zu befähigen selber aktiv zu werden, ist daher eine zentrale aber ggf. anspruchsvolle Aufgabe.

## 1.6 Betriebsrat und Rolle der Gewerkschaften, allgemeine Entwicklungen

- Mitglieder eines BR sind überwiegend **gewerkschaftlich organisiert**. Sind sie es, erhalten sie Unterstützung von Seiten der Gewerkschaft in ihrer Arbeit und müssen diese wechselseitig einbinden. Betriebsräte dürfen nicht zu Streiks aufrufen oder Tarifpolitik betreiben. **Gewerkschaftszugehörigkeit** kostet einerseits einen Beitrag und andererseits werden die Errungenschaften tariflicher Auseinandersetzungen (z. B. Urlaub, Entgelt...) auch den nicht organisierten Beschäftigten gewährt.
- Knapp die Hälfte (48%) aller Betriebe ab 51 Mitarbeitern** haben einen BR (Zahl gilt für die alten Bundesländer). Betriebsräte sind tendenziell eher in **größeren Betrieben** zu finden. So haben Betriebe ab 501 Mitarbeitern zu 87% in den alten Bundesländern einen Betriebsrat. In Unternehmen mit mehreren Standorten kann es auch **Gesamtbetriebsräte** und in Konzernen (mehrere Unternehmen, die aber zu einem Konzern gehören) **Konzernbetriebsräte** geben.
- Die Anzahl von Betrieben mit Betriebsräten **sinkt langsam aber stetig**. Die Gründe sind vielseitig: strukturelle Veränderungen der Wirtschafts- und der Arbeitswelt wie Flexibilisierung, kürzere Betriebszugehörigkeit, atypische Beschäftigung. Von Betriebsseite aus wird Betriebsratsarbeit häufig als Kostenfaktor betrachtet und Betriebsratsarbeit erschwert oder behindert. Die Etablierung eines Betriebsrats ist bei der Gründung ein komplexer Prozess und setzt eine Reihe engagierter Beschäftigter voraus, weshalb vielfach dieser Weg nicht beschritten wird.
- Einzelne Betriebsräte, insbesondere auch heutige Betriebsratsvorsitzende sind häufig schon über **viele Amtsperioden** dabei, sie kennen also ihr Unternehmen sehr gut.



- **Frauen** sind in einem Betriebsratsgremium meist entsprechend der Frauenanteils bei den Mitarbeitern zu finden, was eine Folge des Minderheitenschutzes laut BetrVG ist. Frauen sind aber seltener Betriebsratsvorsitzende und der Frauenanteil nimmt bei zunehmender Größe des Gremiums ab.
- Betriebsräte sind in überwiegenden Fällen **hochqualifiziert und gut ausgebildet**.
- Jeder Betriebsrat wählt einen **Vorsitzenden** und einen **stellvertretenden Vorsitzenden**. Die meisten Betriebsratsvorsitzenden sind im Durchschnitt zwischen 46 und 60 Jahren alt und männlich.

## 2. Schlussfolgerung: Wann müssen Berater für Energie-und Ressourceneffizienz den Betriebsrat einbinden?

### Der BR ist zu beteiligen, wenn ...

- ... ein Managementsystem (z. B. für Energie, Umwelt, ...) eingeführt werden soll.
- ... Aus-, Weiterbildungs- und Fortbildungsangebote durchgeführt werden sollen.
- ... Messwerte und Kennzahlen erfasst werden sollen, die eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen ermöglichen könnten.
- ... Arbeitsprozesse verändert werden (z.B. Verhaltensanweisungen).
- ... Regelungen zum Thema Entgelt und Prämien betroffen sind (z.B. beim Betrieblichen Vorschlagswesen).
- ... das Betriebliche Vorschlagswesen (BVW) direkt betroffen ist.
- ... wenn es existierende Betriebsvereinbarungen zum Umweltmanagement oder BVW gibt, um diese für die weitere Beratung und Maßnahme-Planungen zu sichten/zu beachten. Siehe auch [P.001d BVW und IDM in grün. Betriebsvereinbarung](#). Siehe auch [P.003c Beispiele Betriebsvereinbarung EMS/UMS](#).
- ... eine Mitarbeitenden-Befragung durchgeführt werden soll.

### 3. Checkliste zur Einbindung des Betriebsrates

Was?	Check?
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gegenüber der Geschäftsleitung und anderen Akteuren von Beginn an deutlich machen, warum es <b>wichtig und sinnvoll ist den BR einzubinden</b>. Rückgriff auf <a href="#">Schlussfolgerung</a>, wann der BR eingebunden werden muss.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Direkte Ansprache</b>, Transparenz und <b>wertschätzender</b> Umgang von Beginn an. Stellen Sie sich z.B. beim gesamten BR Gremium im Rahmen einer Betriebsratssitzung vor.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestens <b>einen Vertreter des BR</b> in Abstimmungsgespräche und Kommunikation zum Projekt/Beratung <b>in die Regelkommunikation ständig einbinden</b>.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Gespräch mit dem BR deutlich hervorheben, warum die Beratung zur Energie- und Ressourceneffizienz und die Beteiligung von Beschäftigten mit dem <b>Alltagsgeschäft</b> des Betriebsrates zusammenhängen (vgl. <a href="#">Schlussfolgerungen</a>).</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Gespräch mit dem BR deutlich hervorheben, welche <b>Vorteile</b> für Beschäftigte und den Betriebsrat in seiner eigenen Rolle mit der Kooperation verbunden sind. Vgl. <a href="#">Werkzeug Flyer „Vorteile von Mitarbeitereinbindung am betrieblichen Klimaschutz“</a></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Gespräch mit dem BR und der GF die <b>gemeinsamen Ziele</b> herausarbeiten und betonen. Wenn beide gemeinsam agieren, können Sie im Sinne des Unternehmens sowie für die Beschäftigten einen Mehrwert erzielen.  Werkzeug Flyer „Vorteile von Mitarbeitereinbindung am betrieblichen Klimaschutz“</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit dem <b>gesamten Gremium Betriebsrat</b> darüber sprechen, an welchen Stellen einer Energie- und Ressourceneffizienz-Beratung er besonderen Handlungsbedarf sieht, welche Punkte er geregelt sehen möchte und wie er sich selber einbringen könnte. Hierzu wird auf das <a href="#">Werkzeug „Workshop-Konzept zur Einbindung des Betriebsrates“</a> verwiesen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dem Betriebsrat <b>Arbeitserleichterungen</b> anbieten, um mit seiner hohen Auslastungsdichte umzugehen. Z.B. möglichst früh genau herausarbeiten, welche Informationen und Gespräche wann und in welcher Form von Seiten des Betriebsrates aus gewünscht sind. Hierzu wird auf das <a href="#">Werkzeug „Workshop-Konzept zur Einbindung des Betriebsrates“</a> verwiesen.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Den Betriebsrat nach existierenden <b>Betriebsvereinbarungen</b> fragen und die Inhalte dieser bei der Beratung und Planung von Maßnahmen beachten.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dem beteiligten Gremien vorschlagen, auf einer <b>Betriebsversammlung</b> das Thema „Klimaschutz im Betrieb und Rolle des BR Gremiums“ anzusprechen und in <a href="#">Veröffentlichungen des Betriebsrates</a> Inhalte dazu aufnehmen.</li> </ul>	

## Quellen

- Bundesrepublik Deutschland: Betriebsverfassungsgesetz. In der Fassung der Bekanntmachung vom 25.09.2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23.12.2016 (BGBl. I S. 3234) m.W.v. 30.12.2016.
- Graf (2013): Betriebsrat für Dummies.
- Hans Böckler Stiftung (2016): WSI Mitteilungen, Heft 3/2016, Betriebliche Mitbestimmung – Eine Bestandsaufnahme.
- Hans-Böckler-Stiftung (2004): Das deutsche System der Interessenvertretung Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen.
- Unternehmerverband Handwerk NRW e.V. (2009): Was man zum Betriebsrat wissen muss.
- Ver.di (2009): Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser! Aufgaben, Rechte und Pflichten des Betriebsrates.