

## Der Betriebsrat: Wahl, Aufgaben, Befugnisse

(verfaßt von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise)

Es lässt sich immer wieder feststellen, dass sowohl Arbeitgeber, als auch Arbeitnehmer sich falsche Vorstellungen über das Betriebsverfassungsrecht machen und so oftmals Vorurteilen erlegen sind. Viele Unternehmer fürchten die Errichtung eines Betriebsrates und unterschätzen dabei die Chance, die in einer guten Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung stecken kann, gerade wenn es sich um Großbetriebe handelt

Auf der anderen Seite überschätzt die Belegschaft auch häufig den tatsächlichen Einfluss ihrer Betriebsräte.

Lassen Sie uns also zunächst mit zwei weit verbreiteten Vorurteilen aufräumen:

*„Betriebsräte sind immer Gewerkschaftsmitglieder. Das Unternehmen wird gewerkschaftlich unterwandert!“*

**Nein:** Um BR-Mitglied zu werden, muß der Bewerber weder Gewerkschaftsmitglied sein, noch vertritt der BR ausschließlich nur die Arbeitnehmer, die gewerkschaftlich organisiert sind, sondern die gesamte Belegschaft.

*„Ab einer bestimmten Größe muß ein Unternehmen einen Betriebsrat haben, das ist Pflicht.“*

**Nein:** Ob es zur Wahl eines Betriebsrates kommt, hängt allein von der Belegschaft ab. Es handelt sich insoweit um ein Initiativrecht der Belegschaft. Ist ein Arbeitnehmer des Betriebes Gewerkschaftsmitglied, hat auch die entsprechende Gewerkschaft das Recht, eine Betriebsversammlung einzuberufen und Wahlvorschläge zu machen. Ob dann jedoch tatsächlich ein Betriebsrat ins Leben gerufen wird, ist allein Sache der Mitarbeiter.

Das Betriebsverfassungsrecht ist sehr vielschichtig. In der gebotenen Kürze sollen die wichtigsten Aspekte aufgezeigt werden:

**Eine Betriebsratswahl** ist schon in Betrieben mit mehr als 5 Mitarbeitern möglich, wenn hiervon 3 Mitarbeiter mehr als 6 Monate beschäftigt sind. In Kleinbetrieben ist aber die Kommunikation zwischen Belegschaft und Geschäftsleitung regelmäßig so reibungslos und unkompliziert, dass kaum BRe gebildet werden. Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle Arbeitnehmer über 18 Jahren, auch Teilzeitbeschäftigte, Heimarbeiter oder gekündigte Mitarbeiter bis zum Ende seiner Kündigungsfrist. Wählbar (passives Wahlrecht) ist jeder, der über 6 Monate im Betrieb arbeitet, selbst wenn er gekündigt ist und hiergegen Klage erhoben hat (für die Dauer des Prozesses muss aber ein Ersatzmann nachrücken). Die Durchführung der Wahl obliegt dem Wahlvorstand, der vom BR bestellt oder bei der ersten Wahl auf der Betriebsversammlung gewählt wird. Der Wahlvorstand (3 Wahlberechtigte) stellt zunächst die **Größe des zu wählenden Betriebsrates** fest:

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5- 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern	aus 1 Person
21- 50	3 Personen
51- 100	5 Personen
101- 200	7 Personen
201- 400	9 Personen
401- 700	11 Personen
701- 1000	13 Personen

usw.,usw. ( Näheres regelt § 9 BetrVG)

Die Betriebsratsmitglieder führen ihr Amt als **unentgeltliches Ehrenamt** aus. Sie sind aber von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge zu befreien, wenn dies zur Durchführung ihrer Aufgabe erforderlich ist. Zu ihren **Aufgaben** gehören dabei insbesondere die Teilnahme an BR-sitzungen, das Abhalten von Sprechstunden, die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle (= Entscheidungsgremium bei Meinungsverschiedenheiten zwischen BR und Arbeitgeber) und die Teilnahme an Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, inklusive der Begleitung eines Kollegen zum Gespräch mit dem Arbeitgeber. Gehört die Tätigkeit also zu seinen Aufgaben, so ist er für diese Zeit **von der Arbeit zu befreien**. Es besteht vor Verlassen des Arbeitsplatzes allerdings gegenüber dem Arbeitgeber eine Abmeldepflicht unter Mitteilung der Gründe in groben Zügen, damit der Arbeitgeber eine Kontrollmöglichkeit besitzt. Für die Wahrnehmung von Aufgaben nach Feierabend erhält das BR- Mitglied eine entsprechende Arbeitsbefreiung innerhalb des nachfolgenden Monats. Gänzlich von Ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen sind die Betriebsratmitglieder in Unternehmen bei einer Mitarbeiterzahl ab 200 Arbeitnehmern nach folgendem Schema: 200-500 Mitarbeiter = 1 BR-Mitglied, 501-900 Mitarbeiter = 2 BR-Mitglieder, 901-1500 Mitarbeiter = 3 BR-Mitglieder usw. (§ 38 BetrVG).

Sinn und Zweck eines Betriebsrates ist die **Beteiligung an unternehmerischen Entscheidungen**. Hier wird unterschieden zwischen Zustimmungsrechten, Beratungsrechten Anhörungsrechten und Unterstützungsrechten. Der Einfluss auf die Arbeitgeberentscheidung nimmt dabei in der Reihenfolge der Aufzählung ab.

Der **ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrates bedarf es nur in sozialen Angelegenheiten**. Hierunter fallen z.B. die Anordnung von Kurzarbeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und deren vorübergehende Verlängerung, Einführung und Anwendung von technischen Vorrichtungen, die zur Überwachung der Arbeitsleistung der Belegschaft dienen, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen usw. Die vollständige Aufzählung regelt § 87 BetrVG.

Diese Befugnisse werden auch als Kern der Mitbestimmung bezeichnet, da der Arbeitgeber eine positive, ausdrückliche Zustimmung braucht. Wird diese verweigert oder reagiert der BR nicht, so ist die Einigungsstelle anzurufen. Es handelt sich also um tatsächlich erzwingbare Mitbestimmung.

**In personellen Angelegenheiten (außer bei Kündigungen)** besitzt der BR ebenfalls ein **Zustimmungsrecht**, beispielsweise bei Neueinstellungen, Versetzungen oder Eingruppierungen.

Dieses Recht ist aber eindeutig schwächer als in sozialen Angelegenheiten u.a. deshalb, weil die Zustimmung als erteilt angesehen wird, wenn der BR nicht innerhalb einer Woche der geplanten Maßnahme widerspricht. Ein Schweigen des BR bedeutet hier also Zustimmung, während in sozialen Angelegenheiten dies nicht genügen würde. **Bei Kündigungen** hingegen erschöpft sich die Mitbestimmung in einem bloßen **Anhörungsrecht**. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den BR zwar über die beabsichtigte Kündigung vorher unterrichten

muß, er hat sie jedoch weder mit ihm zu erörtern, noch bedarf sie gar der Zustimmung des BR. Widerspricht der BR der beabsichtigten Kündigung, kann der Arbeitgeber sie dennoch ohne weiteres aussprechen, der Widerspruch verpflichtet den Arbeitgeber nur, den gekündigten Arbeitnehmer für die Dauer eines eventuellen Kündigungsschutzprozesses weiterzubeschäftigen

**Beratungs- und Informationsrechte** kommen **in wirtschaftlichen Angelegenheiten** zum Tragen. Es geht dabei um Fragen der Veränderung der Betriebsstruktur, beispielsweise um die Mitbestimmung bei Betriebsstilllegung bzw. bei Stilllegung oder Zusammenschluss von Betriebsteilen. Auch Fusionen mit anderen Betrieben zählen hierzu. Der BR ist über die geplante Maßnahme zu unterrichten und das Vorhaben ist mit ihm zu beraten.

Das Erzielen einer Einigung ist nur im Falle eines Interessenausgleichs erforderlich, also in der Regel bei Massenentlassungen. Auf der anderen Seite bedeutet der Begriff *beraten* aber mehr als nur informieren und anhören. Beratung bedeutet Erörterung unter Abwägung der widerstreitenden Argumente

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Einfluss des BR dort bedeutend ist, wo es um Maßnahmen geht, die sich auf die ganze Belegschaft auswirken und dort geringer ist, wo nur Rechte einzelner Mitarbeiter berührt werden. Diese Gewichtung entspricht auch Sinn und Zweck der kollektiven Mitbestimmung.

*(veröffentlicht von Rechtsanwältin Dr. Strehlau-Weise im Jahre 2007 im „Wirtschaftsecho“)*