

www.anwaltarbeitsrecht.com/thema/betriebsrat



E-BOOK
RATGEBER

BETRIEBSRAT

1	Betriebsrat	4
1.1	Mitwirkung im Betriebsrat	4
1.2	Allgemeines zum Betriebsrat in Deutschland	4
1.3	Geschichte des Betriebsrats in Deutschland	5
1.4	Funktion des Betriebsrats in der sozialen Marktwirtschaft	5
1.5	Verhältnis zu den Gewerkschaften.....	6
2	Gründung und Wahl eines Betriebsrats	6
2.1	Wann darf ein Betriebsrat gegründet werden?	7
2.2	Kann der Arbeitgeber die Gründung eines Betriebsrats verbieten?.....	7
2.2.1	Duldungspflicht des Arbeitgebers	8
2.2.2	Rechtlich absichern.....	8
2.3	Muss der Arbeitgeber den Betriebsrat unterstützen?	8
2.4	Wahl von Betriebsräten.....	8
3	Besondere Rechte des Betriebsrats	9
3.1	Informationsrechte.....	10
3.1.1	Gegenstände des Informationsrechts	10
3.1.2	Einstellungen und Kündigungen	10
3.2	Beratungsrechte	10
3.3	Mitbestimmungsrechte	11
3.3.1	Vorrang des Tarifrechts	11
3.3.2	Wichtigste Fälle	11
3.4	Sonderrechte einzelner Mitglieder	11
4	Wichtige Rechtsgrundlagen für Betriebsräte	12
4.1	Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)	13
4.2	Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).....	13
4.3	Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	14
5	Mitspracherecht des Betriebsrats	14
5.1	Kooperation statt Konfrontation	15
5.2	Mitspracherecht bei Einstellungen.....	15
5.3	Widerspruch bei Kündigungen	15
5.3.1	Möglichkeiten des Widerspruchs	16
5.3.2	Zustimmungserfordernis bei Kündigungen	16
5.4	Mitspracherecht bei Gestaltung der Arbeitsbedingungen.....	16
5.5	Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	17
5.6	Mitwirkung bei Betriebsvereinbarungen	17
5.7	Überbetriebliche Zusammenarbeit	18

6	Tätigkeit des Betriebsrats im Alltag.....	18
6.1	Kommunikation mit Arbeitgeber und Arbeitnehmern.....	18
6.2	Sitzungen des Betriebsrats	19
6.3	Tätig werden bei Kündigungen.....	19
7	Fazit.....	20
7.1	Arbeitnehmerrechte wahrnehmen	20
7.2	Betriebsrat erfordert Engagement	20

1 Betriebsrat

Zu den größten Errungenschaften der sozialen Marktwirtschaft gehört das Recht der Arbeitnehmer, in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat zu gründen. Dieses Recht wird im deutschen Arbeitsrecht, genauer im Betriebsverfassungsgesetz garantiert. Tatsächlich bietet die Existenz eines Betriebsrats der Belegschaft viele Vorteile, denn Sinn und Zweck des Betriebsrats ist die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen. Diese umfassen zunächst den Schutz vor ungerechtfertigten Maßnahmen des Arbeitnehmers und vor Gesundheitsgefahren. Darüber hinaus soll der Betriebsrat aber auch gewährleisten, dass die Interessen der Arbeitnehmer bei unternehmerischen Entscheidungen Berücksichtigung finden.

1.1 Mitwirkung im Betriebsrat

In Unternehmen, in denen ein Betriebsrat existiert, steht es grundsätzlich jedem Arbeitnehmer offen, sich darin zu engagieren. Der für die Wahrnehmung dieses Amtes erforderliche Zeitaufwand wird auf die Arbeitszeit angerechnet oder mit zusätzlichen Urlaubsansprüchen angeglichen. Auch ansonsten hält das Arbeitsrecht viele Privilegierungen für die Arbeit im Betriebsrat und dessen Bestandsschutz bereit. Denn die wichtigste Voraussetzung für die effektive Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats ist die Möglichkeit und Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich dort einzubringen. Deshalb darf der Arbeitgeber grundsätzlich keine Maßnahmen ergreifen, die die Gründung eines Betriebsrats erschweren oder die Mitgliedschaft im Betriebsrat besonders unattraktiv machen. Darüber hinaus genießen die gewählten Mitglieder des Betriebsrats einen besonderen Kündigungsschutz.

1.2 Allgemeines zum Betriebsrat in Deutschland

Der Betriebsrat ist in Deutschland das zentrale Gremium zur Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen in Unternehmen. Das Arbeitsrecht geht dabei davon aus, dass bereits in kleinen Betrieben ab 5 Angestellten ein Betriebsrat gewählt werden kann. Die Realität sieht derzeit aber anders aus. So existieren zwar in allen größeren Unternehmen Betriebsräte, in kleinen und mittleren Betrieben wird jedoch eher selten von der Möglichkeit der Gründung eines Betriebsrats Gebrauch gemacht. Hieran haben auch aktuelle Gesetzesänderungen, die die Gründung von Betriebsräten gerade in den kleinen Betrieben einfacher und attraktiver machen sollten, noch nichts geändert.

Statistische Untersuchungen haben darüber hinaus ein Gefälle zwischen den alten und neuen Bundesländern ergeben. So sind in Westdeutschland 43 Prozent der in der freien Privatwirtschaft angestellten Erwerbstätigen durch einen Betriebsrat vertreten. In Ostdeutschland dagegen nur 33 Prozent. Und das, obwohl das deutsche Arbeitsrecht im

internationalen Vergleich sehr effektive Regelungen zum Schutz von Betriebsräten umfasst. Darüber hinaus bieten die Gewerkschaften und Anwälte für Arbeitsrecht häufig viele Informationen und Hilfestellungen für Arbeitnehmer an, die in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gründen wollen. Dennoch erfordert ein solcher Schritt eine gewisse Eigeninitiative. Für diesen Aufwand werden die Beschäftigten nach der Gründung des Betriebsrats jedoch durch ein deutlich höheres Schutzniveau und bessere Möglichkeiten der Einflussnahme auf die innerbetrieblichen Entscheidungen belohnt.

1.3 Geschichte des Betriebsrats in Deutschland

Betriebsräte haben in Deutschland eine lange Geschichte und Tradition. Bereits im Jahr 1900 wurde in Bayern für Bergarbeiter ein sogenannter Arbeiterausschuss gesetzlich vorgeschrieben. Dieser Ausschuss sollte gewährleisten, dass die Interessen der Bergarbeiter gehört und berücksichtigt werden, vergleichen mit modernen Betriebsräten hatten diese Ausschüsse jedoch nur sehr limitierte Anhörungsrechte und konnten selbst keinen direkten Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und einzelne Maßnahmen der Betriebsleitung nehmen. In der Weimarer Republik gab es kurzzeitig Bestrebungen, die Rechte der Arbeitnehmergremien stark auszuweiten, bis die Weltwirtschaftskrise diese Entwicklung abrupt stoppte. Im Nationalsozialismus folgte dann das Verbot jeglicher Aktivitäten von Betriebsräten.

Erst nach dem Ende des zweiten Weltkriegs wurden Betriebsräte wieder zugelassen und deren Befugnisse schrittweise erweitert. In der Nachkriegszeit setzte sich schließlich die Erkenntnis durch, dass Betriebsräte ein unverzichtbarer Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft sind. Um das Ungleichgewicht der Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu beseitigen, wurde das Arbeitsrecht um Garantien für den Bestand und die Arbeit von Betriebsräten erweitert. Heute verfügt Deutschland mit seinen rechtlich abgesicherten Betriebsräten über ein vergleichsweise sehr weitgehendes und effektives System der Sicherung von betrieblichen Mitbestimmungsrechten.

1.4 Funktion des Betriebsrats in der sozialen Marktwirtschaft

Die Entwicklung von der radikalkapitalistischen Zeit der Industrialisierung hin zu einer sozialen Marktwirtschaft ist durch den Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern geprägt. Da der Arbeitgeber in aller Regel einen eher wirtschaftlichen Blick auf die Führung seines Unternehmens haben wird, stehen die sozialen Bedürfnisse der Arbeitnehmer dem häufig entgegen. Um zu gewährleisten, dass diese Arbeitnehmerinteressen dennoch Berücksichtigung finden, werden sie im Arbeitsrecht deutlich gestärkt. Deshalb besteht in Betrieben ab mindestens 5 Mitarbeitern grundsätzlich das Recht, einen Betriebsrat zu gründen und der Arbeitgeber ist gezwungen, einen gegründeten Betriebsrat auch anzuhören und mit ihm zusammenzuarbeiten.

Das wichtigste Instrument des Betriebsrats sind die Beteiligungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber. Sie sichern die Wahrnehmung der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, die ein grundlegendes Element der sozialen Marktwirtschaft ist. So muss der Arbeitgeber den Betriebsrat etwa vor Neueinstellungen oder Entlassungen anhören, außerdem kann der Betriebsrat direkten Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen nehmen. Das Arbeitsrecht geht dabei davon aus, dass Arbeitgeber und Betriebsrat miteinander kooperieren und bei Meinungsverschiedenheiten auf einen Kompromiss hinarbeiten. Häufig wird diese Zusammenarbeit mittels einer sogenannten Betriebsvereinbarung umgesetzt.

1.5 Verhältnis zu den Gewerkschaften

Der zweite wesentliche Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft neben den Betriebsräten sind die Gewerkschaften. Hierbei handelt es sich um betriebsübergreifende Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern, welche die Rechte der Beschäftigten also global wahrnehmen und dabei meist eine ganze Branche abdecken. Hiermit ist der grundlegende Unterschied zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten auch bereits erklärt. Betriebsräte sichern die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer innerhalb eines einzelnen Betriebs, die Gewerkschaften sind dagegen für die Angestellten in einem ganzen Marktbereich zuständig.

In der Regel gibt es eine enge Kooperation zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten. Bereits vor der Gründung eines Betriebsrats empfiehlt es sich für die Belegschaft, Kontakt mit der zuständigen Gewerkschaft aufzunehmen. Denn die Gewerkschaften haben ein Interesse daran, dass in den Betrieben in ihrem Zuständigkeitsbereich auch tatsächlich Betriebsräte gegründet werden. Deshalb bieten die Gewerkschaften Arbeitnehmern Unterstützung bei der Gründung eines Betriebsrats an, veranstalten Seminare zur Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern oder vermitteln bei Bedarf Rechtsberatung.

2 Gründung und Wahl eines Betriebsrats

Die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats sowie die Anforderungen an diese Wahl sind im Arbeitsrecht im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Demnach besteht ein Anspruch auf die Gründung eines Betriebsrats in allen Betrieben mit mindestens 5 Angestellten, von denen mindestens drei Beschäftigte wählbar sind. Sofern noch kein Betriebsrat besteht, muss dieser erstmalig gewählt werden. Obwohl das Arbeitsrecht darauf ausgerichtet ist, die Gründung und Wahl eines Betriebsrats möglichst einfach auszugestalten, empfiehlt sich für Belegschaften, die noch keine Erfahrungen mit der betrieblichen Mitbestimmung gemacht haben, sich zunächst bei der zuständigen Gewerkschaft zu informieren. Häufig bieten die

Gewerkschaften Seminare zum Betriebsverfassungsrecht an und informieren die Arbeitnehmer über ihre Rechte und Pflichten bei der Wahl des Betriebsrats.

Sofern noch kein Betriebsrat besteht, muss zunächst ein Wahlvorstand aus der Belegschaft gewählt werden. Hierzu wird eine Betriebsversammlung einberufen, die allen Beschäftigten offen steht. Der Wahlvorstand muss aus mindestens drei wahlberechtigten Mitgliedern der Belegschaft bestehen. Falls mehr als drei Beschäftigte in den Wahlvorstand gewählt werden sollen, muss die Anzahl ungerade sein, da der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit entscheidet und ein Unentschieden vermieden werden soll. Nachdem anschließend der Vorsitzende des Wahlvorstandes gewählt wurde, kann die eigentliche Wahl des Betriebsrats stattfinden. Spätestens hier empfiehlt es sich jedoch, eine kompetente Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, denn die Regelungen zur Betriebsratswahl im Betriebsverfassungsgesetz sind durchaus kompliziert. Für etwas Erleichterung sorgt das Arbeitsrecht im Fall von Kleinbetrieben zwischen fünf und fünfzig Angestellten. Hier kann ein sogenanntes vereinfachtes Wahlverfahren durchgeführt werden.

2.1 Wann darf ein Betriebsrat gegründet werden?

Die Mindestvoraussetzung für das Recht auf die Wahl eines Betriebsrats besteht gemäß § 1 Abs. 1 BetrVerfG darin, dass mindestens fünf Angestellte im Betrieb beschäftigt sind, von denen mindestens drei Angestellte selbst wählbar sein müssen. Wählbar sind dabei alle Angestellten, die seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind. Falls der Betrieb seit weniger als sechs Monaten besteht, sind alle Angestellten wählbar, die bereits bei der Betriebsgründung beschäftigt waren.

Das Gesetz stellt also nur sehr geringe Anforderungen an die Betriebsratsfähigkeit von Unternehmen. Wie viele Mitglieder ein Betriebsrat haben kann, hängt von der Größe der Belegschaft ab. Bei Betriebsgrößen bis zu 21 Angestellten besteht der Betriebsrat nur aus einem Mitglied, bei größeren Betrieben aus mehreren Mitgliedern.

2.2 Kann der Arbeitgeber die Gründung eines Betriebsrats verbieten?

Mittlerweile hat sich auch bei den meisten Arbeitgebern die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Existenz eines Betriebsrats die Kooperation zwischen Betriebsleitung und Belegschaft deutlich vereinfacht, in den meisten Betrieben wird es deshalb keinen großen Widerstand gegen die Wahl eines Betriebsrats geben. Stattdessen ermutigen sogar viele Arbeitgeber ihre Belegschaft, einen Betriebsrat zu gründen. Nach wie vor kommt es aber vor allem in kleineren Betrieben häufig zur Situation, dass der Arbeitgeber die Wahl eines Betriebsrats verhindern will. Hierbei sind seine Möglichkeiten durch das Arbeitsrecht jedoch stark eingeschränkt.

2.2.1 Duldungspflicht des Arbeitgebers

So hat der Arbeitgeber grundsätzlich keinen Einfluss auf die Gründung eines Betriebsrats, diese ist also auch gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitgebers statthaft. Dem Arbeitgeber stehen auch keine Sanktionsmöglichkeiten gegen den Betriebsrat oder seine Mitglieder zur Verfügung. Stattdessen sieht das Arbeitsrecht einen besonderen Kündigungsschutz vor. So sind die zur Wahl gestellten Beschäftigten bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unkündbar und für Mitglieder des Betriebsrats bestehen besondere Schutzfristen.

2.2.2 Rechtlich absichern

Insbesondere in Fällen, in denen absehbar ist, dass es bei der Gründung eines Betriebsrats zum offenen Konflikt mit dem Arbeitgeber kommen wird, sollten die Angestellten auf jeden Fall eine Rechtsberatung durch die Gewerkschaften oder einen Fachanwalt im Arbeitsrecht in Anspruch nehmen. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber tatsächlich Maßnahmen ergreift, um rechtswidrig auf die Gründung des Betriebsrats einzuwirken. In den meisten Fällen ist das Recht hier auf der Seite der Belegschaft, weshalb gute Aussichten bestehen, diese Maßnahmen juristisch abzuwehren.

2.3 Muss der Arbeitgeber den Betriebsrat unterstützen?

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht nur rechtlich gehindert, die Gründung eines Betriebsrats zu vereiteln. Darüber hinaus muss er die Arbeit des Betriebsrats auch aktiv unterstützen. Hierzu gehört etwa die Pflicht, Räume für die Betriebsversammlung und Wahl des Betriebsrats sowie für die Arbeit der gewählten Mitglieder zur Verfügung zu stellen. In Betrieben mit mehr als 200 Angestellten muss der Arbeitgeber ein gewähltes Mitglied zudem von der Arbeit freistellen, damit es sich der Arbeit des Betriebsrats ganz widmen kann.

Das Arbeitsrecht verlangt dem Arbeitgeber zudem die finanzielle Unterstützung des Betriebsrats ab. Neben der Versorgung mit Arbeitsmitteln wie etwa Computern oder Büroartikeln, die der Betriebsrat benötigt, muss der Arbeitnehmer auch die Kosten für die Teilnahme an Seminaren bezahlen, mit denen etwa die Gewerkschaften Angestellte weiterbilden, die einen Betriebsrat in ihrem Unternehmen gründen möchten. Auch für die Anschaffung von Fachliteratur zum Betriebsverfassungsrecht ist grundsätzlich der Arbeitgeber zuständig.

2.4 Wahl von Betriebsräten

Die Wahl von Betriebsräten folgt strengen Regeln, die im Betriebsverfassungsgesetz niedergeschrieben sind. Dabei macht das Gesetz zunächst einen Unterschied zwischen Wahlberechtigung und Wählbarkeit. Wahlberechtigt sind alle Angestellten, die das 18. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Wahl vollendet haben. Die Dauer der Zugehörigkeit zum

Betrieb spielt dagegen keine Rolle für die Wahlberechtigung. Leitende Angestellte sind von der Teilnahme an der Wahl jedoch ausgeschlossen, da der Arbeitgeber über diese ansonsten unzulässigen Einfluss auf die Wahl des Betriebsrats ausüben könnte. Wählbar sind dagegen nur die Angestellten, die entweder seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt oder bereits seit der Betriebsgründung dort beschäftigt waren.

Der Ablauf der Wahl eines Betriebsrats ist durchaus kompliziert und muss unbedingt eingehalten werden, ansonsten besteht die Möglichkeit einer Anfechtung des Wahlergebnisses durch die Gewerkschaft oder den Arbeitgeber. Für juristische Laien, die noch keine Erfahrungen mit der Wahl eines Betriebsrats gesammelt haben, ist es deshalb ratsam, sich zunächst über die Anforderungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu informieren. Eine gute erste Anlaufstelle hierfür sind die Gewerkschaften, die bei Bedarf Informationsmaterial oder Seminare anbieten, bei denen sich interessierte Angestellte informieren können. Bei komplizierten Einzelfragen kann darüber hinaus die Rechtsberatung durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht nötig werden. Außerdem empfiehlt sich die Anschaffung von Fachliteratur für das Betriebsverfassungsgesetz, für die der Arbeitgeber aufkommen muss.

3 Besondere Rechte des Betriebsrats

Damit der Betriebsrat seine Aufgaben, also die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, wahrnehmen kann, wird dessen Existenz und Arbeit durch das Arbeitsrecht besonders geschützt. Insbesondere beschränken die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes die Möglichkeiten des Arbeitgebers, auf die Bildung eines Betriebsrats Einfluss zu nehmen oder dies sogar ganz zu verhindern. Stattdessen muss der Arbeitgeber die Bildung eines Betriebsrats ab einer Betriebsgröße von mindestens fünf Arbeitnehmern nicht nur dulden, sondern die Arbeit des Betriebsrats auch unterstützen. Welche konkreten Rechte der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber hat, ist ebenfalls gesetzlich geregelt. So gelten bei wichtigen Entscheidungen im Bereich der Unternehmensführung, die Arbeitnehmerinteressen berühren, etwa Zustimmungserfordernisse.

Das Arbeitsrecht teilt die Rechte des Betriebsrats in verschiedene Kategorien ein. Das schwächste Instrument des Betriebsrats stellen dabei die Informationsrechte dar. Diesen steht die Pflicht des Arbeitgebers gegenüber, den Betriebsrat vor wesentlichen Entscheidungen zu informieren. Direkten Einfluss kann der Betriebsrat in diesen Fällen jedoch nicht nehmen. Die Beratungsrechte sollen dagegen gewährleisten, dass der Betriebsrat gehört wird, der Arbeitgeber ist also verpflichtet, diesen vor den Entscheidungen anzuhören. Das stärkste Recht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber ist aber das Mitbestimmungsrecht. So kann der Arbeitgeber bestimmte Entscheidungen nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats treffen.

3.1 Informationsrechte

Die Informationsrechte des Betriebsrats sollen diesen in die Lage versetzen, die Mitwirkungsrechte überhaupt erst wahrnehmen zu können. Denn nur wenn der Betriebsrat über wesentliche Entscheidungen des Arbeitgebers rechtzeitig informiert wird, können die weiter gehenden Beratungs- und Mitwirkungsrechte geltend gemacht werden. Der Betriebsrat ist dabei zur Geheimhaltung verpflichtet, das gilt insbesondere dann, wenn sich die Informationsrechte auf Geschäftsgeheimnisse beziehen. Daraus folgt aber auch, dass der Arbeitgeber die Information des Betriebsrats nicht mit dem Hinweis darauf verweigern darf, dass die Informationen geheim seien. Die Informationsrechte können nur durch den Betriebsrat als gesamtes Gremium, nicht durch einzelne Mitglieder des Betriebsrats geltend gemacht werden.

3.1.1 Gegenstände des Informationsrechts

Zentrale rechtliche Norm für die Informationsrechte des Betriebsrats ist § 89 BetrVG. Dort ist geregelt, in welchen Bereichen dem Betriebsrat Informationsrechte gegen den Arbeitgeber zustehen. Zu den wichtigsten Informationsgegenständen gehören dabei der Gesundheits- und Unfallschutz der Arbeitnehmer. Auch über geplante bauliche Maßnahmen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat anhören, damit dieser seine Beratungs- und Mitwirkungsrechte geltend machen kann.

3.1.2 Einstellungen und Kündigungen

Auch über geplante Einstellungen muss der Betriebsrat informiert werden. Dabei muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Bewerbungsunterlagen zur Verfügung stellen und mitteilen, auf welcher Position und mit welchem Gehalt der Bewerber vorgesehen ist. Zudem kann der Betriebsrat Einsicht in die Gehaltslisten nehmen, ist hierbei aber ebenfalls zur Geheimhaltung verpflichtet. Noch wichtiger als das Informationsrecht bei Einstellungen ist jedoch die Information des Betriebsrats bei einer geplanten Kündigung. Über diese ist der Betriebsrat rechtzeitig zu informieren, damit er prüfen kann, ob er gegen die Kündigung vorgehen muss.

3.2 Beratungsrechte

Das Beratungsrecht des Betriebsrats knüpft direkt an das Informationsrecht an. Denn die Existenz eines Betriebsrats im Unternehmen wäre faktisch wirkungslos, wenn der Betriebsrat bei wichtigen Entscheidungen keinen Einfluss auf den Arbeitgeber nehmen könnte. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat bei bestimmten Entscheidungen nicht nur zu informieren, sondern sich auch mit ihm zu beraten.

Zu den Fällen, in denen dem Betriebsrat ein Recht auf Beratung zusteht, gehören zunächst geplante Investitionsentscheidungen. Diese Beratungsrechte sind ein deutlicher Ausfluss der sozialen Marktwirtschaft. Zwar haben die Arbeitnehmer grundsätzlich keinen Einfluss auf

wirtschaftliche Entscheidungen des Arbeitgebers, ein Beratungsrecht ergibt sich aber immer dann, wenn die Investition die Belange der Arbeitnehmer positiv oder negativ beeinflussen könnte. Auch vor der Erstellung einer langfristigen Personalplanung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat informieren und sich mit ihm beraten. Zu den praktisch wichtigsten Fällen des Beratungsrechts gehört schließlich die Situation einer geplanten Betriebsänderung.

3.3 Mitbestimmungsrechte

Die innerbetriebliche Mitbestimmung ist das stärkste Beteiligungsrecht des Betriebsrats. Im Unterschied zu den Informations- und Beratungsrechten kann der Betriebsrat hier selbst gestaltend tätig werden. Wenn das Arbeitsrecht die Mitbestimmung des Betriebsrats vorsieht, kann der Arbeitgeber eine Maßnahme nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats durchsetzen. Gleiches gilt aber auch umgekehrt für Maßnahmen, für welche die Initiative vom Betriebsrat ausging. Dieses gegenseitige Zustimmungserfordernis wird im Arbeitsrecht auch als Konsensprinzip bezeichnet. Falls beide Seiten keine Einigung erzielen können, muss eine unparteiische Schiedsstelle angerufen werden. Deren Entscheidung ersetzt dann das verweigerte Einverständnis.

3.3.1 Vorrang des Tarifrechts

Grundsätzlich steht dem Betriebsrat das Mitbestimmungsrecht zunächst bei allen sozialen Angelegenheiten zu. Dies gilt jedoch nur, soweit die Angelegenheit nicht abschließend durch einen Tarifvertrag geregelt und der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. Die überbetriebliche Regelung der Arbeitnehmerrechte in den Tarifverträgen geht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats also grundsätzlich vor. Das gilt jedoch nicht für Fälle, in denen der Tarifvertrag einen bestimmten Sachverhalt zwar regelt, aber eine sogenannte Öffnungsklausel enthält. Diese gewährt dem Betriebsrat dann wieder einen Gestaltungsspielraum, den er über das Mitbestimmungsrecht geltend machen kann.

3.3.2 Wichtigste Fälle

Zu den wichtigsten Anwendungsfällen des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gehört die Änderung von Arbeitsbedingungen. Soweit diese nicht den aktuellen medizinischen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen entsprechen, ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Darüber hinaus bestehen Mitbestimmungsrechte auch bezüglich der Personalpolitik, insbesondere der Verwendung von Personalfragebögen und der Erstellung von Richtlinien für die Auswahl von Bewerbern.

3.4 Sonderrechte einzelner Mitglieder

Nicht nur dem Betriebsrat selbst stehen gegenüber dem Arbeitgeber eine Reihe von Rechten zu, auch die einzelnen Mitglieder können Rechte aus ihrer Stellung als Mitglied des Betriebsrats ableiten. Hierzu gehört zunächst der Freistellungsanspruch gegenüber dem

Arbeitgeber. Da die Arbeit im Betriebsrat nicht nur ein tiefergehendes Wissen des Arbeitsrechts voraussetzt, sondern auch mit einem Zeitaufwand verbunden ist, muss der Arbeitgeber einzelne Mitglieder von der Arbeit freistellen, damit sie sich ihrer Arbeit im Betriebsrat widmen und fortbilden können. Wie viele Mitglieder auf diese Weise freizustellen sind, hängt von der Größe des Betriebs ab. In kleineren Betrieben wird in der Regel nur ein Mitglied des Betriebsrats freigestellt werden müssen, in größeren Betrieben auch mehrere.

Die Arbeit im Betriebsrat bringt es mit sich, dass die Mitglieder häufiger in Konflikt mit dem Arbeitgeber geraten. Um zu verhindern, dass der Arbeitgeber Druck auf diese Arbeitnehmer ausübt oder sie bestraft, besteht ein besonderer Kündigungsschutz. Ordentliche Kündigungen sind grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz besteht aber im Fall der Stilllegung des Betriebs. Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund kann zwar auch die Mitglieder des Betriebsrats treffen, diese sind jedoch durch das Zustimmungserfordernis des Betriebsrats selbst geschützt. Insgesamt befinden sich Betriebsratsmitglieder gegenüber normalen Arbeitgebern also in einer vorteilhaften Sonderstellung.

4 Wichtige Rechtsgrundlagen für Betriebsräte

Das Arbeitsrecht sorgt mit seinen zahlreichen Regelungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer für eine deutliche Stärkung der Rechte des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber. Um diese Rechte jedoch effektiv wahrnehmen zu können, müssen die Mitglieder des Betriebsrats diese auch kennen. Vertiefte Kenntnisse im Arbeitsrecht sollten deshalb zumindest bei einigen Mitgliedern vorhanden sein. In sehr kleinen Betrieben, in denen der Betriebsrat nur aus wenigen Mitgliedern besteht, ist es eher unwahrscheinlich, einen Experten im Arbeitsrecht an Bord zu haben. Der Weiterbildung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts kommt deshalb eine hohe Bedeutung zu.

Für die Weiterbildung der Betriebsratsmitglieder gibt es mehrere Möglichkeiten. Einerseits bieten die Gewerkschaften in der Regel Seminare an, in denen die Mitglieder von Betriebsräten an die Grundlagen und Details des Arbeitsrechts herangeführt werden. Der Arbeitgeber muss Mitgliedern des Betriebsrats die Teilnahme an diesen Seminaren während der Arbeitszeit gestatten und für die Kosten aufkommen. Auch die Anschaffung von Fachliteratur zum Arbeitsrecht macht sich bezahlt. Schließlich besteht auch die Möglichkeit, die Dienste von auf das Arbeitsrecht spezialisierten Anwälten und Kanzleien in Anspruch zu nehmen.

4.1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Das wichtigste Gesetz für Betriebsräte ist das Betriebsverfassungsgesetz. Wie der Name bereits verrät, regelt es die Betriebsverfassung im deutschen Arbeitsrecht. Hierunter versteht man die Regelung und Aufteilung der Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, zwischen denen ein praxistauglicher Ausgleich gefunden werden soll. Das BetrVG stellt zunächst die Grundvoraussetzungen klar, unter denen ein Betriebsrat überhaupt gewählt werden darf. Zusätzlich enthält es detaillierte Regelungen zur Wahl und Arbeit des Betriebsrats sowie dessen Rechte im Verhältnis zum Arbeitgeber. Vertiefte Kenntnisse im Betriebsverfassungsgesetz sind für Betriebsräte deshalb unabdingbar. Für die Weiterbildung in diesem Bereich sind die Gewerkschaften eine optimale Anlaufstelle.

Vor der Gründung eines Betriebsrats sollte zunächst geprüft werden, ob der Betrieb nach dem BetrVG überhaupt betriebsratsfähig ist. Hierfür genügt bereits einen Blick in das Gesetz, denn diese Frage wird in § 1 des BetrVG beantwortet. Demnach kann ein Betriebsrat in allen Betrieben gegründet werden, in denen mindestens fünf Angestellte vorhanden sind, von denen drei wählbar sein müssen. Auch die Wählbarkeit der Angestellten ist im Gesetz klar geregelt. Sie setzt eine mindestens sechsmonatige Betriebszugehörigkeit voraus. In Betrieben, die erst neu gegründet wurden, genügt die Betriebszugehörigkeit seit der Betriebsgründung. Deutlich komplexer sind jedoch die Regeln zur Wahl eines Betriebsrats. Fehler in diesem Bereich können zur Anfechtung der Wahl führen. Spätestens vor diesem Schritt sollten sich die Mitglieder von Betriebsräten deshalb genauer mit den Regelungen des BetrVG vertraut machen.

4.2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Das Arbeitsschutzgesetz, kurz ArbSchG, hat das Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu gewährleisten. Dabei fallen grundsätzlich alle Beschäftigten des Betriebs in den Anwendungsbereich, unabhängig von einer festen Anstellung. Eine zentrale Bestimmung des ArbSchG ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 des Gesetzes. Diese schreibt vor, dass die Arbeitsbedingungen regelmäßig auf Gefahren hin überprüft und falls nötig verbessert werden müssen. Besonders wichtig ist diese Regelung bei gefährlichen Fertigungsprozessen oder Betrieben, in denen die Mitarbeiter in Kontakt mit gesundheitsgefährdenden Stoffen kommen.

Dass die Belange des Betriebsrats im Bereich des Arbeitsschutzes besonders tangiert sind, gewährt das Arbeitsschutzgesetz dem Betriebsrat ein aktives Mitbestimmungsrecht gegenüber dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat hat auch das Initiativrecht bezüglich eigener Untersuchungen. Insbesondere in größeren Betrieben bietet es sich zudem an, die Mitwirkung des Betriebsrats in Form einer Betriebsvereinbarung zu regeln. Diese schafft sowohl für den Betriebsrat wie auch für den Arbeitgeber Rechtssicherheit und macht die praktische Arbeit des Betriebsrats deutlich einfacher. In vielen Branchen werden die

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auch durch Tarifverträge konkretisiert. Diese Rechte können durch eine Betriebsvereinbarung nicht eingeschränkt, allerdings durchaus erweitert werden.

4.3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Einer der wichtigsten Fälle der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat ist die Mitsprachebefugnis bei Kündigungen von Arbeitnehmern. Das Arbeitsrecht trägt der erheblichen Bedeutung Rechnung, die der Arbeitsplatz für den einzelnen Angestellten hat. Dessen Rechte im Verhältnis zum Arbeitgeber sollen deshalb durch den Betriebsrat abgesichert werden. Denn häufig kennen sich die einzelnen Angestellten nicht genug im Arbeitsrecht aus, um die Rechtmäßigkeit einer Kündigung beurteilen zu können. Umso wichtiger ist es, dass im Betriebsrat Mitglieder vorhanden sind, die über entsprechende Kenntnisse verfügen. Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört es auch, von einer Kündigung bedrohten Mitarbeitern eine erste Beratung zu ihren Möglichkeiten zu erteilen.

Besonders wichtig ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei außerordentlichen Kündigungen. Diese kann der Arbeitgeber nur dann aussprechen, wenn ein wichtiger Grund hierfür vorliegt. Der Betriebsrat hat in diesen Fällen dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitgeber diese Voraussetzung nicht willkürlich annimmt und dass der betroffene Arbeitnehmer zuvor angehört wird. Meist wird der Betriebsrat in solchen Situationen versuchen, zwischen dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vermitteln, um die außerordentliche Kündigung vielleicht doch noch verhindern zu können. Sollte das nicht möglich sein, ist der Arbeitnehmer über seine Rechte, insbesondere die Erhebung einer Kündigungsschutzklage in Kenntnis zu setzen.

5 Mitspracherecht des Betriebsrats

Das Arbeitsrecht stattet den Betriebsrat in einigen Bereichen mit passiven Befugnissen aus, in denen der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet ist, den Betriebsrat zu informieren, die entsprechende Maßnahme aber unabhängig vom Willen der Arbeitnehmer durchsetzen kann. In anderen Bereichen verfügt der Betriebsrat dagegen über aktive Mitbestimmungsrechte. In diesen Bereichen ist der Arbeitgeber also daran gehindert, die Maßnahme gegen den Willen des Betriebsrats durchzusetzen. Vereinfacht gesagt steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht immer dann zu, wenn die Belange der Arbeitnehmer in besonderer Weise berührt werden. Zu denken ist hierbei insbesondere an Fragen des Arbeitsschutzes oder bei außerordentlichen Kündigungen.

5.1 Kooperation statt Konfrontation

Bei der täglichen Arbeit von Betriebsräten gibt es häufig Situationen, in denen ein offener Konflikt mit dem Arbeitgeber entsteht, weil die jeweiligen Interessen nicht vereinbar erscheinen. Solche Situationen sollten jedoch nach Möglichkeit vermieden werden. Stattdessen sollten beide Seiten stets versuchen, einen Kompromiss zu erreichen, der den Belangen beider Parteien gerecht wird. Denn der Betriebsrat muss berücksichtigen, dass das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers letztendlich auch dem Erfolg des Unternehmens und dem Erhalt von Arbeitsplätzen dient, während der Arbeitgeber auch ein eigenes Interesse daran hat, dass die Rechte seiner Arbeitnehmer gewahrt werden. Mitglieder des Betriebsrats sollten deshalb über Grundkenntnisse der Mediation und Konfliktlösung verfügen und falls nötig eine externe Beratung in Anspruch nehmen.

5.2 Mitspracherecht bei Einstellungen

Der Betriebsrat hat gegenüber dem Arbeitgeber ein Mitspracherecht bei geplanten Einstellungen. Die Wahrnehmung dieses Rechts setzt zunächst voraus, dass der Betriebsrat über die geplante Besetzung einer Stelle informiert wird. Ihm sind auch die Unterlagen der Bewerber zur Verfügung zu stellen, damit der Betriebsrat die Eignung der Bewerber und möglicherweise entgegenstehende Belange der bereits angestellten Belegschaft überprüfen kann. Zu Konflikten kann es beispielsweise dann kommen, wenn eine Neueinstellung für eine Stelle vorgesehen ist, in der derzeit ein Angestellter in Teilzeit beschäftigt ist und selbst auf eine volle Stelle wartet.

Das Mitspracherecht des Betriebsrats bei Einstellungen bezieht sich jedoch nicht nur auf konkrete Einstellungsentscheidungen. Stattdessen soll der Betriebsrat auch bei der langfristigen Personalplanung beteiligt werden. Dies gilt insbesondere, wenn damit Umstrukturierungen der bisherigen Stellen verbunden sind. Auch bei Bildungsmaßnahmen des Unternehmens für bestehende Arbeitsverhältnisse kann der Betriebsrat mitreden. In diesen Fällen kann er insbesondere überprüfen, ob die geplanten Weiterbildungsmaßnahmen ausreichend sind, um die Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben zu befähigen. Denn nach dem Arbeitsrecht haben Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine angemessene Unterrichtung. Dies ist insbesondere wichtig bei gefahrgeneigten Tätigkeiten.

5.3 Widerspruch bei Kündigungen

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat vor jeder Kündigung anhören. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung handelt. Hierdurch wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, die Sichtweise der Arbeitnehmer auf die Kündigung zu kommunizieren und zu verhindern, dass der Arbeitgeber seine Entscheidung ohne eine Berücksichtigung dieser Belange trifft. In bestimmten Fällen hat der Betriebsrat zudem die

Möglichkeit, einer Kündigung zu widersprechen. Die Kündigung wird durch den Widerspruch des Betriebsrats jedoch nicht unwirksam. Allerdings profitiert der betroffene Arbeitnehmer dennoch von diesem Widerspruchsrecht des Betriebsrats. Denn falls der Betriebsrat Widerspruch einlegt und der Arbeitnehmer gegen die Kündigung klagt, muss er bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiterbeschäftigt werden.

5.3.1 Möglichkeiten des Widerspruchs

Das Widerspruchsrecht steht dem Betriebsrat jedoch nicht bei allen Kündigungen zu. Widerspruch kann der Betriebsrat nur dann einlegen, wenn der Arbeitgeber bei der Kündigung soziale Belange nicht ausreichend berücksichtigt, gegen Auswahlrichtlinien verstoßen oder Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht geprüft hat. Formal ist zu beachten, dass die Widerspruchsfrist eine Woche beträgt und mit der Anhörung zu laufen beginnt. Der Widerspruch außerdem schriftlich und durch den Betriebsrat als Gremium, nicht durch ein einzelnes Mitglied eingelegt werden. Mit dem Widerspruch muss der Betriebsrat begründen, warum er der Kündigung entgegen tritt und diese Begründung auf konkrete Tatsachen stützen. In Fällen des Widerspruchs müssen vor allem diese formalen Bedingungen sehr genau eingehalten werden, da der Widerspruch von den Gerichten sonst nicht akzeptiert wird. Der Arbeitnehmer kann sich dann nicht auf die aufschiebende Wirkung berufen, die Kündigung wäre also noch vor Abschluss des Verfahrens wirksam.

5.3.2 Zustimmungserfordernis bei Kündigungen

Neben dem Widerspruch gegen Kündigungen kann der Betriebsrat in einigen Fällen sogar ganz verhindern, dass einem Mitarbeiter gekündigt wird. Dies gilt insbesondere bei der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats. Denn diese sollen davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber durch die Androhung oder sogar den Ausspruch von Kündigungen unzulässigen Druck auf die Arbeit des Betriebsrats ausübt.

5.4 Mitspracherecht bei Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die Gestaltung von Arbeitsbedingungen kann die Belange der Arbeitnehmer unter Umständen deutlich beeinträchtigen. Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass dem Arbeitgeber grundsätzlich ein umfassendes Direktionsrecht zusteht. Das bedeutet, dass die Entscheidung über die Art und Weise der Erbringung von Arbeitsleistungen grundsätzlich beim Arbeitgeber liegt. Der Betriebsrat kann die Arbeitsbedingungen in einigen Bereichen jedoch aktiv mitgestalten. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitgeber Änderungen an der Arbeitszeit, am Gehalt oder in Bereichen des Arbeitsschutzes vornehmen will. Praktisch besonders relevant ist auch die Veränderung von örtlichen Bedingungen, also die Versetzung einzelner Mitarbeiter. Hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, die sozialen Belange der betroffenen Mitarbeiter ausreichend zu berücksichtigen.

Soweit die geplanten Änderungen das Mitwirkungsrecht des Betriebsrats betreffen, ist dessen Zustimmung einzuholen. Wird die Zustimmung verweigert, kann der Arbeitgeber die geplante Maßnahme nicht einseitig durchführen. Zu beachten ist aber, dass die Mitglieder des Betriebsrats hier auch die wirtschaftlichen Auswirkungen einer Verweigerung der Zustimmung im Blick haben müssen.

5.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Als Interessenvertreter der Arbeitnehmer muss der Betriebsrat besonders darauf achten, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb gewährleistet ist. Dies setzt zunächst voraus, dass der Betriebsrat über die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften wacht. Hierbei kommen insbesondere Gesetze und Verordnungen in Betracht. Weitere Rechtsquellen können aber auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sein. Plant der Arbeitgeber Maßnahmen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Angestellten betreffen können, ist er dazu verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig hiervon zu unterrichten und ihm die notwendigen Unterlagen zu Verfügung zu stellen.

Die Beteiligung des Betriebsrats in Fragen des Arbeitsschutzes endet jedoch nicht bei seiner Unterrichtung. So hat der Betriebsrat ein Initiativ- und Vorschlagsrecht bezüglich betrieblicher Veränderungen, welche die Arbeitsbedingungen sicherer machen. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge prüfen und mit dem Betriebsrat beraten. Außerdem kann der Betriebsrat in besonders sicherheitsrelevanten Bereichen seine Zustimmung zur geplanten Maßnahme verweigern und diese dadurch verhindern.

5.6 Mitwirkung bei Betriebsvereinbarungen

Vor allem in größeren Betrieben wird der Arbeitgeber regelmäßig Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat schließen. Hierbei handelt es sich um ein Regelwerk, in dem die Verteilung der Rechte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber konkret geregelt wird. In der Praxis hat dies den Vorteil, dass für beide Seiten eine höhere Rechtssicherheit besteht. Darüber hinaus sind Betriebsvereinbarungen sehr effizient, da sie häufig vorkommende Situationen pauschal regeln und nicht mehr jeder Einzelfall individuell beraten werden muss. Die Regelungen in der Betriebsvereinbarung sind für beide Seiten verbindlich, allerdings sind der Freiheit der Parteien bei der Gestaltung der Betriebsvereinbarung auch Grenzen gesetzt.

Da es sich bei der Betriebsvereinbarung nur um einen Vertrag und nicht um eine Rechtsnorm handelt, kann diese inhaltlich auch nur so weit gehen, wie übergeordnetes Recht dies zulässt. So sind bei der Gestaltung einer Betriebsvereinbarung insbesondere die Rechtsordnung, also die Bestimmungen des Arbeitsrechts sowie Tarifverträge zu berücksichtigen. Die Tarifverträge stellen den Mindeststandard dar, den die Betriebsvereinbarung erfüllen muss. Zulasten der Arbeitnehmer kann also nicht hiervon abgewichen werden. Allerdings sehen viele Tarifverträge Öffnungsklauseln vor. In diesen

Fällen regelt der Tarifvertrag nur einen Grundsatz, von denen die Parteien bei der Gestaltung einer Betriebsvereinbarung abweichen können.

5.7 Überbetriebliche Zusammenarbeit

Relativ neu sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats im Bereich der überbetrieblichen Zusammenarbeit. Grundsätzlich werden die überbetrieblichen Koordination von den Gewerkschaften vorgenommen, während der Betriebsrat für den Schutz der Arbeitnehmer im konkreten Einzelbetrieb zuständig ist. Die Reform des BetrVG weist dem Betriebsrat in einigen Feldern nun aber auch ein betriebsübergreifendes Mitwirkungsrecht zu.

So weist § 80 BetrVG dem Betriebsrat auch Mitwirkungsbefugnisse bei einigen gesellschaftspolitischen Fragen zu. Hierzu gehören insbesondere der Umweltschutz, die Bekämpfung von Rassismus sowie die Gleichstellung von Frauen. Diese Aufgaben haben zwar nicht direkt etwas mit den konkreten arbeitsrechtlichen Bedingungen innerhalb des Betriebes zu tun, sollen die Belange der Angestellten aber auch auf einem gesellschaftspolitischen Niveau fördern.

6 Tätigkeit des Betriebsrats im Alltag

Die Arbeit im Betriebsrat ist mit hoher Verantwortung und Pflichten verbunden, bietet den Mitgliedern aber auch einige Vorteile. Wer sich für das Engagement in einem Betriebsrat entscheidet, sollte dabei zunächst berücksichtigen, dass diese Tätigkeit mit einem durchaus erheblichen Zeitaufwand verbunden sein kann. Zwar besteht die Pflicht des Arbeitgebers, einzelne Mitglieder von der Arbeit freizustellen, um die Aufgaben im Betriebsrat wahrzunehmen. Diese Freistellung kann sich jedoch nicht auf alle Mitglieder des Betriebsrats beziehen, die meisten Mitglieder werden deshalb ehrenamtlich tätig sein.

Dieser Belastung stehen allerdings auch einige Vorteile gegenüber. So genießen Mitglieder des Betriebsrats einen besonderen Kündigungsschutz. Dem liegt die Absicht zugrunde, die Arbeit des Betriebsrats vor der Einflussnahme durch den Arbeitgeber zu schützen. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass die Arbeit im Betriebsrat die direkte Einflussnahme auf innerbetriebliche Entscheidungen ermöglicht, wenn diese die Belange der Arbeitnehmer betreffen. Mitglieder des Betriebsrats haben es also selbst in der Hand, ihre Arbeitsbedingungen positiv zu gestalten.

6.1 Kommunikation mit Arbeitgeber und Arbeitnehmern

Der Hauptteil der alltäglichen Arbeit des Betriebsrats besteht in der Kommunikation mit Arbeitnehmern einerseits und dem Arbeitgeber andererseits. Denn der Betriebsrat ist im

Alltag der Vermittler zwischen diesen beiden Parteien. Insbesondere die Anhörungsrechte des Betriebsrats stellen sicher, dass der Arbeitgeber die Belange der Arbeitnehmer auch wahrnehmen und berücksichtigen kann. Die Mitglieder des Betriebsrats müssen sich deshalb zunächst darum bemühen, die Interessen der Arbeitnehmer überhaupt erst in Erfahrung zu bringen. Hierbei empfiehlt es sich, entsprechende Kontaktmöglichkeiten einzurichten und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen abzuhalten.

Die Arbeit des Betriebsrats bringt es mit sich, dass Konflikte zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer entstehen. In der Regel lassen sich solche Konflikte nicht dadurch auflösen, dass beide Seiten fest auf ihren Positionen verharren. Stattdessen wird es nötig sein, einen Kompromiss zu finden. Dies setzt voraus, dass die Mitglieder von Betriebsräten einerseits über Kreativität verfügen, um dem Arbeitgeber entsprechende Vorschläge zu unterbreiten. Andererseits sollten Kenntnisse im Bereich der Mediation vorhanden sein. Entsprechende Weiterbildungsveranstaltungen werden von vielen Gewerkschaften angeboten.

6.2 Sitzungen des Betriebsrats

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben und Abstimmung der Mitglieder untereinander führt der Betriebsrat regelmäßige Sitzungen durch. Diese finden während der Arbeitszeit statt, der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Mitglieder für die Dauer der Sitzungen von der Arbeit freizustellen. Allerdings muss der Betriebsrat bei der Ansetzung der regelmäßigen Sitzungen Rücksicht auf die Belange des Arbeitgebers nehmen. Sitzungen dürfen deshalb nicht zu Zeitpunkten terminiert werden, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an der Arbeit sämtlicher Arbeitnehmer hat.

In der Praxis empfiehlt es sich, die Sitzungen möglichst regelmäßig, im besten Fall sogar einmal pro Woche zu terminieren. Die Sitzungen sind nicht öffentlich, Zutritt haben grundsätzlich nur Mitglieder des Betriebsrats. Diese sind auch zur Teilnahme verpflichtet, falls sie nicht aus anderen Gründen verhindert sind. Allerdings kann der Betriebsrat auch anderen Arbeitnehmern und sogar betriebsfremden Personen die Teilnahme an den Sitzungen gestatten. Dies bietet sich insbesondere dann an, wenn der Betriebsrat auf die Hilfe von Sachverständigen oder besonders sachkundigen Mitarbeitern angewiesen ist. Die Entscheidungen des Betriebsrats werden durch Beschluss gefasst, der dann für alle Mitglieder bindend ist. Über den Ablauf der Sitzungen und insbesondere die dort gefassten Beschlüsse muss ein Protokoll, die sogenannte Niederschrift verfasst werden.

6.3 Tätig werden bei Kündigungen

Eine besonders wichtige Aufgabe des Betriebsrats besteht im Tätig werden bei Kündigungen. Grundsätzlich ist der Betriebsrat bei sämtlichen Kündigungen, unabhängig von ihrer Art oder ihrem Grund anzuhören. Welche Möglichkeiten der Betriebsrat hat, um auf die Kündigung zu

reagieren, hängt jedoch von der Art der Kündigung und der Rechtsstellung des betroffenen Arbeitnehmers ab. In jedem Fall sollten einige Mitglieder des Betriebsrats also über ausreichende Kenntnisse im Arbeitsrecht verfügen, um die weiteren Schritte prüfen und den Arbeitnehmer beraten zu können.

Die stärkste Waffe des Betriebsrats besteht im Fall der außerordentlichen Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats. Diese ist nur möglich, wenn der Betriebsrat seine ausdrückliche Zustimmung erteilt. In anderen Fällen der Kündigung hat der Betriebsrat die Möglichkeit, einen Widerspruch gegen die Kündigung einzulegen, wenn der Arbeitgeber sein Ermessen nicht ordnungsgemäß ausgeübt hat. In diesen Fällen wird die Kündigung zwar nicht endgültig verhindert, allerdings kann der betroffene Arbeitnehmer dann Kündigungsschutzklage einlegen. Durch den Widerspruch des Betriebsrats muss der Arbeitnehmer bis zum Ende der Gerichtsverfahren weiterbeschäftigt werden. Die Gerichte stellen jedoch hohe Anforderungen an die formalen Voraussetzungen, insbesondere an die Begründung des Widerspruchs.

7 Fazit

Die Rechte der Arbeitnehmer wurden im letzten Jahrhundert sukzessive verstärkt. Während die Arbeiter im Zeitalter der Industrialisierung noch kaum Mitspracherechte bei der Führung des Betriebs hatten und gegenüber dem Arbeitgeber weitgehend rechtlos gestellt waren, spielen die modernen Arbeitnehmer eine zentrale Rolle in der sozialen Marktwirtschaft. Die wichtigste Errungenschaft ist dabei der Betriebsrat, dessen Bestand vom Arbeitsrecht ab einer Unternehmensgröße von mindestens fünf Angestellten gefördert und garantiert wird.

7.1 Arbeitnehmerrechte wahrnehmen

Je nach dem Bereich und dem Grad der Berührung von Arbeitnehmerinteressen stehen dem Betriebsrat verschieden starke Befugnisse zu, um die Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen. Grundlage ist dabei stets das Recht auf Unterrichtung über geplante Maßnahmen durch den Arbeitgeber. Denn der Betriebsrat kann sich in die unternehmerische Planung nur dann einbringen, wenn ihm die dafür nötigen Informationen zur Verfügung stehen. Bei Fragestellungen, bei denen es in besonderem Maße auf die Beteiligung der Arbeitnehmer ankommt, kann der Betriebsrat zudem von Mitbestimmungsrechten Gebrauch machen.

7.2 Betriebsrat erfordert Engagement

So wichtig der Betriebsrat für eine angemessene Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer auch ist, letztendlich funktioniert das System nur über das freiwillige Engagement von Arbeitnehmern. Hier besteht noch erheblicher Nachholbedarf. Denn in

Westdeutschland verfügt gerade einmal knapp die Hälfte der betriebsratsfähigen Betriebe über einen Betriebsrat, in Ostdeutschland sogar nur ein Drittel. Der Gesetzgeber hat versucht, diesen Anteil durch eine Vereinfachung der Gründungsvoraussetzungen im Arbeitsrecht zu erhöhen, war damit aber bislang nicht erfolgreich. Dabei besteht gerade auch in kleineren Betrieben ein Interesse der Arbeitnehmer an der Vertretung durch einen Betriebsrat.

Bildquelle: monarx3d / bigstockphoto.com