

Betriebsrat? Na klar!



Gute Gründe für die Wahl

➔ **Kurzarbeit? Kündigung? Sozialplan?** Ohne Betriebsräte könnten Beschäftigte ihre Interessen nur schwer oder gar nicht durchsetzen. Die Gründe für einen Betriebsrat liegen also auf der Hand.

Gestalten Sie als Betriebsrat mit!

Nur Betriebsräte haben die Möglichkeit, die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen effizient in innerbetriebliche Entscheidungsprozesse einzubringen und zur Durchsetzung zu verhelfen. Durch sie können Beschäftigte innerhalb des Wirtschaftssystems mitbestimmen und mitgestalten. Nur Betriebsräte haben zum Beispiel bei der Einführung von Kurzarbeit ein Wörtchen mitzureden. Betriebsräte sind vor jeder Kündigung anzuhören und Kündigungen, die ohne Beteiligung des Betriebsrats ausgesprochen werden, sind nicht rechtswirksam. Ohne Betriebsrat gibt

es keinen Sozialplan. Beschäftigte würden bei aus betrieblichen Gründen veranlassten Massenentlassungen ohne eine Abfindung dastehen.

Vertrauen ist gut, Kontrolle besser!

Betriebsräte kontrollieren für ihre Kolleginnen und Kollegen die Einhaltung der bestehenden Gesetze, Arbeitnehmerschutzrechte und Tarifverträge. Ohne ihren Betriebsrat müsste jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einzeln durchsetzen. Und das klappt in den meisten Fällen wohl eher selten. Ängste um den Verlust des Arbeitsplatzes, unangemessene Verhaltensweisen einer Geschäftsführung, aber auch die Ankündigung tiefgreifender betrieblicher Veränderungsprozesse zeigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oft, dass die Zeit reif für die Wahl eines Betriebsrats ist.



Besser mit Betriebsrat!

Betriebe mit Betriebsrat sind langfristig produktiver (Quelle: Studie Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle 2015), indem sie den Informationsfluss zwischen Beschäftigten und Geschäftsführung verbessern, Vertrauen schaffen und Fehlentscheidungen korrigieren können. So können sie beispielsweise auch die Stimmung in der Belegschaft einschätzen und dazu beitragen, etwaige Ängste gegenüber Neuerungen abzubauen.

Die Sicherheit eines Arbeitsplatzes hängt oft auch davon ab, ob es einen Betriebsrat gibt. Auch in Krisen kann er sich mit seiner Kompetenz, seiner Durchsetzungs- und Verhandlungsstärke sowie seinen inner- und außerbetrieblichen Kontakten für die Beschäftigten und den Arbeitsplatz erhalt einsetzen.

Ist der Stellenabbau nicht zu verhindern, kann der Betriebsrat die Folgen für die Beschäftigten abmildern, indem er in schwierigen Situationen konstruktive Lösungen erarbeitet, zum Beispiel in Form von Interessenausgleich und Sozialplan.



Noch keinen Betriebsrat? Dann aber ran!

Die Initiative für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats geht grundsätzlich von den Beschäftigten aus. Drei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können die Betriebsratswahl initiieren. Wenn im Unternehmen bereits ein Gesamtbetriebsrat existiert, kann auch dieser die Wahl für betriebsratsfreie Einheiten auf den Weg bringen. Eine Wahl in Betrieben ohne Betriebsrat kann jederzeit angeschoben werden und ist nicht an bestimmte Zeiträume gebunden.

Die Amtszeit ist rum. Dann wieder wählen!

Besteht ein Betriebsrat bereits ein Jahr, finden Betriebsratswahlen turnusmäßig alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Je nach Betriebsgröße dauert die erste Wahl in Betrieben bis 100 Beschäftigte rund zwei Wochen. In größeren Betrieben mit in der Regel mehr als 101 Beschäftigten sollte für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats dagegen ein Zeitraum von mindestens zehn Wochen einkalkuliert werden.

Vor der Wahl: Kandidaten gesucht!

Rechtzeitig vor dem Wahltermin sollte der amtierende Betriebsrat Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit im Betriebsratsgremium gewinnen. Die Entscheidung zur Kandidatur braucht meistens etwas Bedenkzeit – diese sollte bei der Kandidatenwerbung unbedingt eingerechnet werden.

Ist die Wahl dann mit dem Aushang des Wahlauschreibens und der Wählerliste eingeleitet, muss die Entscheidung für eine Kandidatur innerhalb von einer Frist von zwei Wochen fallen, beim vereinfachten Wahlverfahren auch mal innerhalb von einer Woche.

Während der Wahl: Kündigung ausgeschlossen?

Wer sich für eine Kandidatur entschieden hat, genießt von Aufstellung des Wahlvorschlags an einen besonderen Kündigungsschutz. Diese Maßnahme soll Bewerberinnen und Bewerber vor Nachteilen schützen. Ihnen darf nun nicht mehr fristgemäß gekündigt werden und eine fristlose Kündigung ist nur nach Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Der besondere Kündigungsschutz wirkt – falls man nicht gewählt wurde – bis zur Bekanntmachung des Wahlergebnisses und ein halbes Jahr darüber hinaus.

Nach der Wahl: Herzlichen Glückwunsch!

Ein Betriebsratsmitglied ist regelmäßig für vier Jahre gewählt, es sei denn, es

- ▶ legt sein Amt nieder,
- ▶ beendet sein Arbeitsverhältnis,
- ▶ wird aus dem Betriebsrat ausgeschlossen (aufgrund gerichtlicher Entscheidung).

Kandidaten, die nicht direkt gewählt werden, sind Ersatzmitglieder und rücken gegebenenfalls später als Vertretung zeitweilig oder dauerhaft in den Betriebsrat nach.

Endlich Betriebsrat! Und nun?

Ein erstmalig gewähltes Betriebsratsmitglied kommt ohne jegliche Vorkenntnisse in das Amt – deswegen braucht es eine Orientierungs- und Lernphase, die im Idealfall von erfahrenen Betriebsratsmitgliedern begleitet wird.

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass Betriebsräte besondere Kenntnisse zur Erfüllung ihrer Aufgaben brauchen und hat einen Anspruch auf erforderliche Schulungen auf Kosten des Arbeitgebers geschaffen. Diesen Anspruch sollten neu gewählte Betriebsräte nutzen, um eine gute Grundlage für effektive Betriebsratsarbeit zu schaffen. Ansonsten gilt das Prinzip: „Learning by doing“.

Die Arbeit des Betriebsrats bewegt sich häufig im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen der Belegschaft einerseits und des Arbeitgebers andererseits – oder auch innerhalb der Belegschaft.

Doch keine Sorge: Der Betriebsrat arbeitet unabhängig und bestimmt als Team selbst, welche Themen er auf welche Weise angeht. Gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen werden im Gremium Ziele und Prioritäten der Betriebsratsarbeit festgelegt, Aufgaben verteilt und die eigene Arbeitsweise organisiert.

Betriebsratsamt = Ehrenamt

Die Betriebsratsarbeit ist ein Ehrenamt und wird nicht extra vergütet. Mit der Übernahme dieses Amtes sind sowohl Rechte als auch Pflichten verbunden. Betriebsratsarbeit findet während der Arbeitszeit statt. Als Betriebsratsmitglied ist man von seiner regulären beruflichen Tätigkeit bei voller Entgeltfortzahlung zu befreien. Muss Betriebsratsarbeit mal außerhalb der persönlichen Arbeitszeit stattfinden, besteht Anspruch auf Freizeitausgleich.

Keine Benachteiligung

Vom Zeitpunkt der Kandidatur an genießen Betriebsratsmitglieder einen besonderen Kündigungsschutz. Eine fristgemäße Kündigung ist dann im Regelfall nicht mehr möglich und eine fristlose Kündigung nur nach Zustimmung des Betriebsrats. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt noch ein Jahr nach Ende der Amtszeit.

Auch kann ein Betriebsratsmitglied gegen seinen Willen nur mit Zustimmung des Betriebsrats versetzt werden. Es ist zudem vor einer Verschlechterung der Vergütung sowie Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung geschützt.

Persönlicher Gewinn

Die Arbeit als Betriebsratsmitglied bietet die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Soziale Kompetenzen, wie zum Beispiel Kommunikationsfähigkeit und Verhandlungstalent, werden trainiert,

Kenntnisse zum Beispiel im Arbeitsrecht erworben. Zudem erhält ein Betriebsratsmitglied Einblick in die Verhältnisse des Betriebes und kann sich innerhalb und außerhalb des Betriebes vernetzen.

Betriebsratsarbeit ist Teamarbeit

Der Betriebsrat trifft seine Entscheidungen, wie zum Beispiel die Teilnahme von Gremienmitgliedern an Schulungen, durch Mehrheitsbeschluss. Gefasst werden die Beschlüsse in den Sitzungen des Betriebsrates. Wichtig ist, dass ein Beschluss wirksam gefasst wird. Dafür muss der Vorsitzende ordnungsgemäß zur Sitzung einladen und Beschlussfähigkeit bestehen, das heißt mindestens die Hälfte der Betriebsratsmitglieder anwesend sein und an der Abstimmung teilnehmen.

Die/der Vorsitzende vertritt dann das Gremium und seine Beschlüsse nach außen.

Einmischen erwünscht

Arbeitsgrundlage des Betriebsrats ist das Betriebsverfassungsgesetz. Darin ist der gesetzliche Auftrag eines Betriebsrats ebenso formuliert wie die Instrumente, die ihm zur Verfügung stehen. Die Themen der Betriebsratsarbeit sind vielfältig: von „A“ wie Arbeitsplatzgestaltung bis „Z“ wie Zulagenverteilung.

Starke Mitbestimmungsrechte erlauben es den Betriebsräten, sich für die Interessen der Beschäftigten einzusetzen und sich gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

- ▶ So sind Betriebsräte bei Einstellungen, Versetzungen und Umsetzungen beteiligt.
- ▶ Sie werden bei Kündigungen gehört und können Maßnahmen widersprechen. Arbeitsplatzabbau und die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten zur Beschäftigungssicherung sind weitere Themen der Betriebsratsarbeit.
- ▶ Alle Fragen der Arbeitsorganisation sind mit dem Betriebsrat zu erörtern. Dazu gehören zum Beispiel unter anderem Themen wie Arbeitszeitgestaltung, Ergonomie, Datenschutz und Gesundheitsschutz.
- ▶ Unter Beachtung der Verteilungsgerechtigkeit und zur Verhinderung von Benachteiligungen bestimmt der Betriebsrat bei Vergütungsbeteiligungen ebenso mit, wie zum Beispiel bei Gratifikationen und Zulagen.
- ▶ Das notwendige Informationsmaterial muss dem Betriebsrat aufgrund seiner Rechte bei der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

➔ EIN BEISPIEL AUS DER PRAXIS:

Ein Betrieb möchte ein neues System zur Arbeitszeiterfassung einführen. Bisher gab es für alle Beschäftigten feste Arbeitszeiten. Individuelle Abweichungen – etwa bei einem privaten Termin – waren nach Absprache mit den Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen möglich. Die Zeit wurde nachgearbeitet.

Für das neue System schafft der Betrieb eine Anlage zur Zeiterfassung an, die Beschäftigten sollen stempeln, die Anwesenheit soll im Personalbüro ausgewertet werden. Diese Neuerung führt zu Unruhe in der Belegschaft. Ohne einen Betriebsrat würde das System eingeführt werden, die erfassten Daten würden ausgewertet.

Ein Betriebsrat hingegen hätte in diesem Fall ein stark ausgeprägtes Mitbestimmungsrecht. Mit einem „Nein“ wäre die Einführung des Arbeitszeiterfassungssystems nicht zulässig; die Anlage dürfte nicht in Betrieb genommen werden. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sämtliche Bedingungen für die Einführung der Zeiterfassung klären und aushandeln. Verhandlungsgegenstand könnten unter anderem zum Beispiel die folgenden Fragen sein: Was „kann“ die Anlage? Zu welchem Zweck wird die Arbeitszeit technisch erfasst und ausgewertet? Wie können die Beschäftigten vor Kontrollen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen geschützt werden?

Gerne auch Eigeninitiative

Der Betriebsrat kann auch von sich aus Veränderungen anstoßen: Im Falle der Arbeitszeiterfassung zum Beispiel könnte er Vorschläge der Beschäftigten aufnehmen. Möchte die Belegschaft etwa lieber gleitende als feste Arbeitszeiten, kann der Betriebsrat dafür die Initiative ergreifen und eine Verhandlung darüber sogar erzwingen. Das Ergebnis der Verhandlung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat müsste im Betrieb umgesetzt werden.

Werkzeuge des Betriebsrats

Für die Ausgestaltung seiner Arbeit stehen dem Betriebsrat unterschiedliche Beteiligungsrechte und Gestaltungsmöglichkeiten zur Verfügung. Zu unterscheiden sind dabei

- ▶ Informationsrechte (Arbeitgeber hat den Betriebsrat umfassend und zeitnah zu unterrichten);
- ▶ Mitwirkung (Arbeitgeber unterrichtet Betriebsrat und berät sich mit ihm);
- ▶ Mitbestimmung (Arbeitgeber darf eine Maßnahme erst dann umsetzen, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat).

Im Betriebsverfassungsgesetz ist genau definiert, welches Instrument wann zur Anwendung kommen kann. Insbesondere die Mitbestimmungsrechte erlauben es den Betriebsräten, Beschäftigteninteressen wirksam gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.



Infoblatt zum Download und weitere Informationen unter
➔ [arbeitnehmerkammer.de/downloads](https://www.arbeitnehmerkammer.de/downloads)

Wir sind für Sie erreichbar:

Mitbestimmung und Technologieberatung

☎ 0421.3 63 01-88 in Bremen

☎ 0471.9 22 35-24 in Bremerhaven

@ mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de/mitbestimmung

IMPRESSUM

Herausgeberin:

Arbeitnehmerkammer Bremen

Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung

Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

☎ 0421.3 63 01-88

Autor: Klaas Kuhlmann

Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen

Druck: Wellmann, Bremen

Stand: Januar 2022



Arbeitnehmerkammer
Bremen