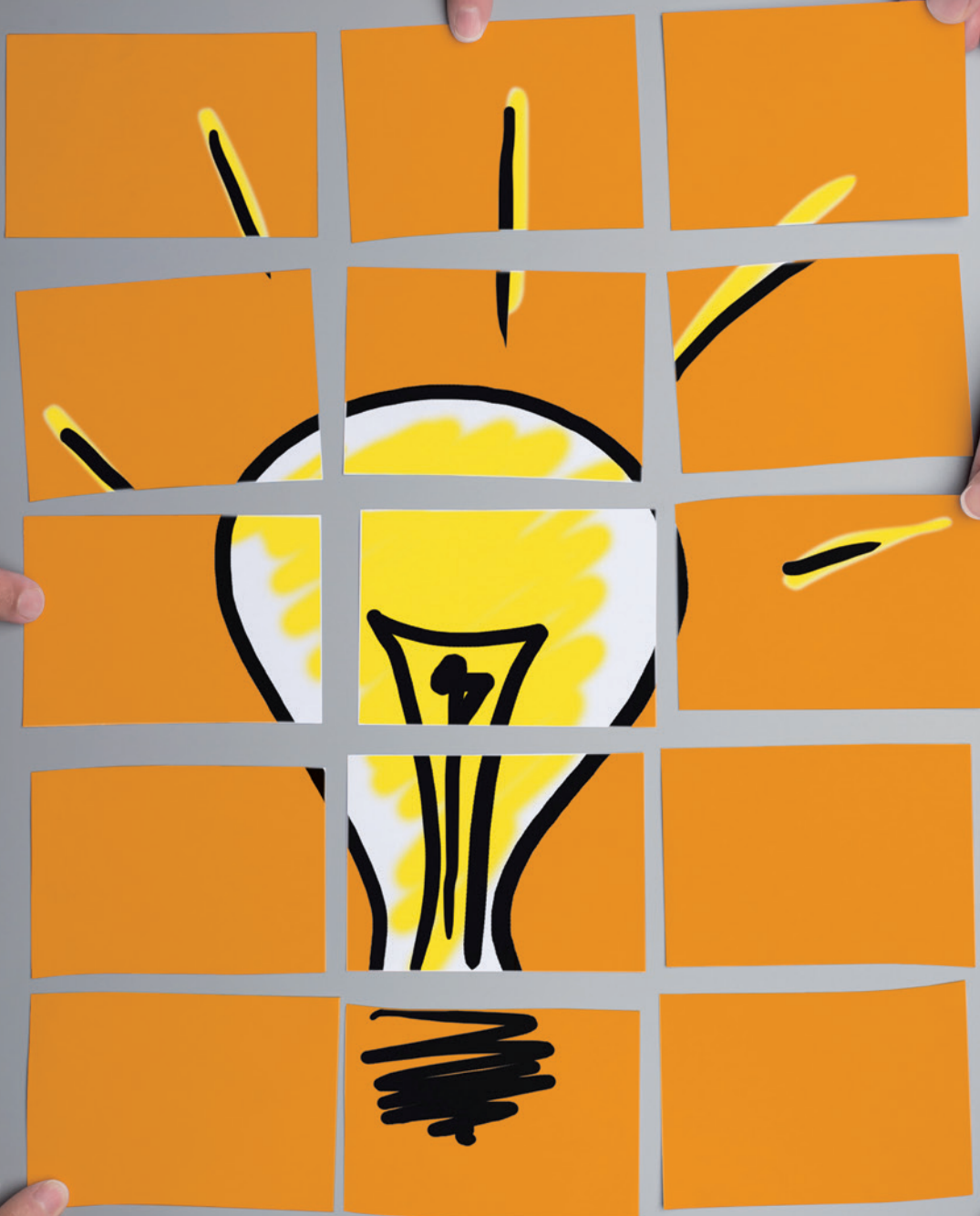


**BETRIEBSRAT –
UND NUN?**



MITBESTIMMUNG



Die Betriebsratswahlen sind vorbei, die Aufregungen der konstituierenden Sitzung mit den offenen Fragen des Vorsitzes und der Freistellungen haben Sie überstanden.

Und für einen im Betrieb erstmals gewählten Betriebsrat oder auch für neue Mitglieder eines schon bestehenden Gremiums ergeben sich nun einige Fragen, bei deren Beantwortung wir Ihnen gern helfen wollen.

WAS DARF DER BETRIEBSRAT, WAS DARF ER NICHT?

Der Betriebsrat, schon gar nicht einzelne Betriebsratsmitglieder, ist nicht der 2. Geschäftsführer in einem Betrieb. §77 I BetrVG: Der Betriebsrat darf nicht einseitig in die Leitung des Betriebs eingreifen; also Kollegen nach Hause schicken, weil der Betriebsrat nichts von den Überstunden wusste, geht nicht. Nach § 80 I Nr. 1 BetrVG haben Sie nun darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Fehler im Betriebsablauf oder Missstände sind dem Arbeitgeber zu melden und mit ihm zu besprechen, damit er für Abhilfe sorgt. Und es gibt unterschiedliche Mitwirkungsrechte, die von Informationsrecht über Beratung bis hin zur Mitbestimmung und Initiative gehen, z.B. § 87 BetrVG.

WER IST BEIM ARBEITGEBER UNSER ANSPRECHPARTNER?

Das ist einfach, wenn es in Ihrem Betrieb nur einen Chef gibt – er natürlich. In einem größeren Betrieb ist es der Personalchef oder eine vom Arbeitgeber benannte Person. Nach der Wahl ist es ein Gebot der Höflichkeit, sich beim Arbeitgeber als Betriebsrat vorzustellen. Bei der Gelegenheit fragen Sie nach dem zukünftigen Ansprechpartner und gegebenenfalls seinem Stellvertreter. Nur er sollte in Zukunft derjenige sein, mit dem Sie über die Themen, die als Betriebsrat auf Sie zukommen, besprechen. Das hat den Vorteil, dass es keine unterschiedlichen Aussagen zu einem Themen geben können sollte und man gegenseitiges Vertrauen aufbauen kann, weil jede Seite meistens nach kurzer Zeit weiß, was sie voneinander zu halten hat.

WO ARBEITEN WIR UND HALTEN UNSERE SITZUNGEN AB?

Gem. § 40 BetrVG hat der Betriebsrat Anspruch auf einen eigenen abschließbaren Raum, in dem er seine Unterlagen sicher vor den Zugriffen anderer aufbewahren und Sitzungen abhalten kann. Ein eigener Telefonanschluss und Computer sind dann selbstverständlich, wenn es in Ihrem Betrieb die üblichen Arbeitsmittel sind. Achtung: beim Arbeitgeber sollte ein eigenes Passwort für den Computer beantragt werden, das nur die Betriebsratsmitglieder kennen. Ist der Raum für Sitzungen zu klein, reicht auch das Vorhalten und die Nutzung von im Betrieb vorhandenen Meeting-Räumen für die Sitzungstermine.

WAS WILL DER ARBEITGEBER VON UNS ALS BETRIEBSRAT?

Das kommt drauf an: Arbeitgeber, die persönlich beleidigt sind, weil es in Ihrem Betrieb plötzlich einen Betriebsrat gibt, wollen gar nichts von Ihnen. Im Gegenteil: sie werden Sie einfach links liegen lassen oder Sie höchstens unfreundlich bei jeder Gelegenheit darauf aufmerksam machen, dass Sie ihn zusätzliches Geld kosten. Mal davon abgesehen, dass Sie ihn darauf hinweisen sollten, dass es nicht kriminell ist, dass Sie jetzt Betriebsrat sind und Sie auch nur Ihren Job machen wollen genau wie er, liegt es dann an Ihnen, ihm zu zeigen, dass es für ihn durchaus Vorteile haben kann, einen Betriebsrat zu haben.

Er hat ab jetzt schließlich nur noch einen Ansprechpartner – nämlich Sie – wenn er z.B. die Arbeitszeiten oder Betriebsabläufe im Betrieb verändern will. Überhaupt sind so gut wie alle Veränderungen im Betrieb mit Ihnen zu besprechen und zu beraten. Das mag er zunächst als Belästigungspotential empfinden, aber je schneller und sorgfältiger Sie sich in Themen des Betriebes bzw. Unternehmens einarbeiten und ihm zeigen, dass Sie ein kompetenter Gesprächspartner sind, desto eher wird er akzeptieren, dass es Ihre Aufgabe nach dem BetrVG ist, die Interessen der Arbeitnehmer seines Betriebes zu wahren – nicht mehr und nicht weniger.

WAS WILL DER ARBEITGEBER NICHT VON UNS ALS BETRIEBSRAT?

Viele Arbeitgeber befürchten, dass der Betriebsrat in ihre unternehmerischen Entscheidungen (z. B. einem geplanten Verkauf ihres Unternehmens) und ihre Unternehmensführung (z.B. neues Briefpapier) eingreifen darf und wird. Das aber ist ein Irrtum, über den Sie ihn schnellstmöglich freundlich aufklären sollten. Auch der Betriebsrat, der als ständiger Nein-Sager gegen jeden Vorschlag des Arbeitgebers schießt, ist Arbeitgebern ein Graus. Und die Annahme, dass jede Idee des Arbeitgebers darauf beruht, seinen eigenen Gewinn zu maximieren und die Arbeitnehmer auszubeuten, ist in den meisten Fällen ja auch nicht berechtigt.

Die meisten Arbeitgeber sind auch nicht gerade begeistert, wenn bei jeder Gelegenheit mit dem Rechtsanwalt gedroht wird oder dieser bei jeder Besprechung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber dabei sein soll. Abgesehen von den Kosten, die ja der Arbeitgeber zu tragen hat, ist es kein vertrauensbildendes Signal. Bei wirklich rechtlichen Streitigkeiten (z.B.: besteht bei der Verteilung von Prämien, die der Arbeitgeber einführen will, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und wie weit geht das?) macht die Einbeziehung von juristischen Beratern Sinn. Das gilt auch für die Teilnahme an Betriebsratssitzungen. Zwar ist das Arbeitsrecht und das BetrVG manchmal und gerade für Betriebsrats-Anfänger ein Buch mit Sieben Siegeln. Das bedeutet aber nicht, dass der Betriebsrat das eigene Denken einstellen kann oder sollte und einen Anspruch auf ständige rechtliche Betreuung wahrnehmen sollte.

WAS PASSIERT, WENN DER BETRIEBSRAT ETWAS FALSCH MACHT?

Nichts. Einen Haftungstatbestand auf Schadensersatz für Betriebsräte und ihre Entscheidungen gibt es nicht. Bei groben (dauernden oder wiederholten) Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz kann man gem. § 23 BetrVG durch einen (begründeten) Antrag vor dem Arbeitsgericht von einem Viertel der Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ausgeschlossen werden. Aber natürlich: wenn Sie aus Sicht der Arbeitnehmer etwas falsch machen, werden Sie nach vier Jahren bei den Betriebsratswahlen eventuell nicht wiedergewählt.

WAS WOLLEN DIE ARBEITNEHMER VOM BETRIEBSRAT?

Alles. Sie sollen sofort und auf der Stelle alle Probleme im Betrieb lösen. Dazu gehört selbstverständlich mehr Gehalt für den Einzelnen, Mediationsgespräch mit dem eingebildeten Vorgesetzten, Abbau von Überstunden, endlich eine gleiche Behandlung bei Urlaubsanträgen, kalte Büroräume warm machen, warme Produktionsräume kühl machen, Veganer-Gerichte in der Kantine einführen, Betriebsrentenansprüche geltend machen, den Datenschutz auf Vordermann bringen, die Videokamera-Überwachung an der Kasse ausschalten, Mobbing des Vorgesetzten abstellen, Meetings erst ab 9.00 Uhr einführen, Dienstfahrzeuge für alle... und und und.

Und ja – Sie sind für alles zuständig oder können sich für alles zuständig erklären. Und die Montagmorgen-Fälle nicht zu vergessen, die Ihnen von ihrem gelungenen oder misslungenen Wochenende berichten wollen. Da müssen Sie sich dann entscheiden: bin ich auch ein Sozial- und Lebensberater oder nicht?

Achten Sie auf jeden Fall darauf, dass Sie sich mit den Problemen Einzelner nicht zu sehr identifizieren. Ein guter Berater ist man nur, wenn man selber so weit wie möglich neutral bleibt. Und eine gesunde Skepsis am Wahrheitsgehalt eines subjektiv geschilderten Vorfalls bewahrt einen vor verfrühten Schuldzuweisungen, die sich später als falsch erweisen könnten.

WAS WILL ICH SELBST ALS BETRIEBSRAT ERREICHEN?

Als Sie sich zur Wahl als Betriebsrat haben aufstellen lassen oder überredet wurden, auf einer Liste mitzumachen, haben Sie das vielleicht gemacht, weil Sie für die Arbeitnehmer Probleme lösen wollten, die andere nicht selber lösen können, Ansprechpartner sein für die Kollegen. Und Sie wollten wahrscheinlich Einfluss haben, mitgestalten können, nicht nur Anweisungen empfangen, und Kontakte knüpfen. Was Sie sicher nicht als Ihr wichtigstes Argument für das Betriebsratsamt angesehen haben, war der nun bestehende Kündigungsschutz oder der Frust auf Ihrem normalen Arbeitsplatz. Man sollte wie bei allen sozialen Berufen (Berufungen) interessiert an Menschen und ihren Problemen sein und nicht davon ausgehen, dass diese sich nur auf den Arbeitsplatz und sein Umfeld beziehen. Man sollte kommunikativ und kontaktfreudig sein, auf die Menschen zugehen können, ihnen zuhören und aktiv auch auf andere Stellen außerhalb des Betriebes zugehen können (Gewerbeaufsichtsamt/Integrationsamt/Berufsgenossenschaft). Was gar nicht geht: sich im Betriebsratsbüro einschließen und warten was passiert. Gehen Sie durch den Betrieb, sprechen Sie die Leute an, aber halten Sie sie nicht von der Arbeit ab. Niemand stellt sich für ein Ehrenamt nur aus altruistischen Gründen zur Verfügung. Es ist völlig legitim bei den vielen zusätzlichen Aufgaben auch etwas für sich selbst zu erwarten, für die Persönlichkeitsentwicklung oder die berufliche Weiterentwicklung. Sie werden schnell feststellen, dass sich der eigene Horizont erweitert, weil man mit Themen in Berührung kommt, die einem in der eigenen Abteilung im Betrieb bisher überhaupt nicht aufgefallen sind.





**WIR UNTERSTÜTZEN SIE DURCH KOMPETENTE BERATUNG,
BETRIEBSRATS-SEMINARE UND INDIVIDUELLES COACHING.
GERN ERSTELLEN WIR IHNEN EIN ANGEBOT.**

AUB e.V.

Frauentorgraben 67 · 90443 Nürnberg

Tel.: 0911 28708-0

info@aub.de

 DieAUB

 AUB_e.v

www.aub.de

©2022 AUB e.V.

Keine Vervielfältigung, kein Nach- oder Abdruck ohne schriftliche Erlaubnis der AUB. Alle Rechte vorbehalten. Alle Angaben ohne Gewähr!

Betriebsrat

BetrVG

**Betriebs-
vereinbarung**

Regelabsprache