



### Betriebsverfassungsrecht

#### Strukturen der Betriebsverfassung

**Die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb werden durch einen Betriebsrat vertreten. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sieht Betriebsräte für alle Betriebe vor, die mindestens fünf (wahlberechtigte) Arbeitnehmer beschäftigen. Der Arbeitgeber muss hierzu aber nicht aktiv werden. Es ist allein Sache der Arbeitnehmer, ob sie in ihrem Betrieb einen Betriebsrat bilden.**

Für die erstmalige Wahl eines Betriebsrates in Betrieben bis 50 Mitarbeiter sieht das Gesetz ein vereinfachtes Wahlverfahren vor, das in 14 Tagen abgewickelt werden kann. In größeren Betrieben dauert die Wahl schon wegen der Fristen für den Aushang des Wahlausschreibens mindestens sechs Wochen. In jedem Falle ist zunächst ein Wahlvorstand zu wählen, der die Wahl durchführt und der sich zur Vermeidung der zahlreich möglichen Formfehler schulen lassen oder engmaschig beraten lassen sollte.

Eine Wahl kann beim Arbeitsgericht angefochten werden. Anfechtungsberechtigt sind der Arbeitgeber, eine Gewerkschaft und auch mindestens drei Arbeitnehmer. Erfolgsaussichten hat das unter anderem dann, wenn wesentliche Formalien des Verfahrens verletzt wurden.

Der Betriebsrat hat bei vielen zentralen betrieblichen Entscheidungen ein Mitspracherecht. Das betrifft insbesondere soziale Angelegenheiten (z.B.: Überstunden, Urlaubsgrundsätze, Vergütungsgrundsätze) und personelle Angelegenheiten (i.W.: Einstellung, Kündigung und Versetzung).

In den gesetzlich definierten sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG) bedürfen die Entscheidungen des Arbeitgebers zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen Zustimmung des Betriebsrates und der Betriebsrat hat auch ein eigenes Initiativrecht zur Herbeiführung von Entscheidungen. Die

Regelungen, die – einigt man sich nicht – durch eine betriebliche Einigungsstelle beschlossen werden, erfolgen meist durch Betriebsvereinbarungen, die für den Arbeitgeber und alle Arbeitnehmer dann verbindlich sind.

In den personellen Angelegenheiten bedürfen u.a. jede Einstellung und jede Versetzung der vorherigen Zustimmung des Betriebsrates; vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat zumindest anzuhören.

Auch wenn der Gesetzgeber die Betriebsparteien ausdrücklich zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ auffordert (§ 2 I BetrVG), klappt das nicht immer. Zahlreiche Streitfälle werden durch die Arbeitsgerichte in Beschlussverfahren entschieden.

Für den Arbeitgeber ist die Einhaltung der mitbestimmungsrechtlichen Vorgaben oft mit Schwierigkeiten verbunden und die Abklärung, wie weit die Mitbestimmungsrechte im Einzelfalle gehen ist rechtlich nicht immer einfach; eine stets wiederkehrende Frage ist zum Beispiel der Umgang mit Eilfällen, wenn die rechtzeitige Einschaltung des Betriebsrates nicht möglich erscheint; hier ist oft der Abschluss vorsorgender Betriebsvereinbarungen geboten.

Eine gravierende formale Falle für den Arbeitgeber ist die Anhörung des Betriebsrates bei einer Kündigung. Der Betriebsrat kann die Kündigung nicht verhindern; unterlaufen dem Arbeitgeber aber formelle Fehler bei der Anhörung, ist alleine deshalb die Kündigung rettungslos unwirksam. Das gilt auch in der Probezeit.

Für die in den Betriebsrat gewählten Arbeitnehmer entsteht zumindest zu Beginn ein strukturelles Ungleichgewicht, weil die wenigsten Arbeitnehmer von vornherein betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse mitbringen. Um die Vertre-

tung der Arbeitnehmer sachgerecht vornehmen zu können, sind daher Schulungsmaßnahmen in aller Regel erforderlich. Der Betriebsrat kann, falls notwendig, auch anwaltlichen Rat einholen.

Die Kosten der Betriebsratsarbeit, auch für Schulungen und anwaltliche Vertretung, trägt der Arbeitgeber. Allerdings nur im erforderlichen Umfang. Wie weit dieser geht, ist z.B. gerade bei bestimmten Schulungsmaßnahmen an touristisch attraktiven Schulungsorten steter Quell rechtlicher Auseinandersetzungen.

Bei Fragen zu diesen Themen beraten wir Sie gern.