

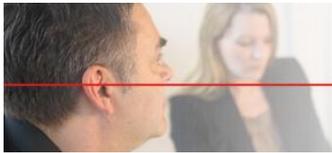


BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht – Wahl-Spezial

## Wozu braucht man einen Betriebsrat?

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Uwe Nawrot,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht





## **Wozu braucht man einen Betriebsrat?**

Das Gesetz geht davon aus, dass jeder Betrieb mit mehr als fünf Beschäftigten einen Betriebsrat wählt. Welche Vorteile bringt diese Wahl für Beschäftigte?

## **Es geht um demokratische Mitbestimmung und Menschenwürde**

Ob in der Politik, in der Partei, in der Gewerkschaft, in der Schule, in der Universität, in der Familie oder im Verein – überall ist es in unserem Land mittlerweile selbstverständlich, dass Menschen nicht mehr einfach nur Weisungen und Anordnungen von Obrigkeiten und Patriarchen folgen, sondern mitreden und mitentscheiden wollen, wenn es um das Treffen wichtiger Entscheidungen für ihr Leben und das ihrer Familien geht. Keiner will mehr willenloses Objekt und der Spielball des Handelns anderer sein, sondern will sein Leben selbstbestimmt (mit-) gestalten.

Unsere Verfassung schützt diese elementaren Menschenrechte durch die Gewährleistung von demokratischen Beteiligungs-, Mitsprache- und Wahlrechten auf allen Entscheidungsebenen gesellschaftlich relevanter Institutionen. Die Grundrechte auf Meinungs-, Presse- und Versammlungsfreiheit sind danach zum Schutz dieser Mitwirkung garantiert. Unser Grundgesetz schützt darüber hinaus die Menschenwürde eines jeden Einzelnen. Danach darf keiner zum willenlosen Objekt des Handelns anderer gemacht werden, sondern muss selbstbestimmt die Gestaltung seines Lebens steuern können.

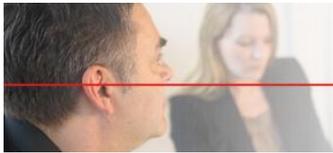
## **... auch und gerade an unserem Arbeitsplatz!**

Wie aber steht es mit diesen für uns selbstverständlichen Grundrechten und Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung unserer Arbeits- und Lebensbedingungen im Betrieb?

Obwohl die meisten von uns hier den größten Teil ihrer Lebenszeit verbringen und Entscheidungen von Unternehmen für Beschäftigte und ihre Familien oft eine viel größere existenzielle Bedeutung haben als die Entscheidungen von Regierungen, ist es mit der demokratischen Teilhabe und der Selbstbestimmung des Einzelnen nicht weit her. Im Gegenteil:

## **Ohne eigene Vertretung bleiben Beschäftigte auf der Strecke!**

Im Unternehmen bestimmt im Wesentlichen der Eigentümer allein darüber, ob überhaupt und wenn ja wie Beschäftigte an den wesentlichen Entscheidungen beteiligt werden, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und ob sie überhaupt arbeiten können oder nicht.



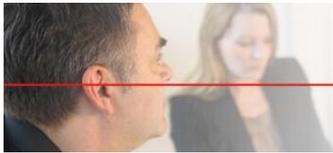
Der Arbeitsvertrag zwischen Unternehmer und Beschäftigten ist kein Vertrag zweier Parteien auf gleicher Augenhöhe. Stattdessen ist der Unternehmer gegenüber dem Beschäftigten berechtigt, mit seinem Weisungsrecht Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher festzulegen, ohne dass der Beschäftigte selbst hierauf maßgeblich Einfluss nehmen kann. Die Folgen dieses Über-/Unterordnungsverhältnisses im Arbeitsverhältnis – den wir außerhalb unseres Arbeitsplatzes niemals zu akzeptieren bereit wären – erleben wir täglich:

Zu Gunsten steigender Gewinne von Unternehmenseigentümern geraten Interessen von Beschäftigten unter die Räder. Löhne und Gehälter fallen, stagnieren oder steigen nicht in dem Maße, wie es den steigenden Gewinnen der Unternehmen entsprechen würde. Im Gegensatz dazu geht die Schere zwischen den Gehältern von Managern, Führungskräften und den übrigen Beschäftigten im Unternehmen weiter auseinander. Trotz immer besserer Technik und höherer Produktivität, die die Arbeit eigentlich erleichtern und Arbeitszeiten verkürzen müssten, wird die Arbeitsbelastung in den meisten Betrieben größer. Beschäftigte leiden immer häufiger unter steigendem gesundheitlichen Stress auf Grund höheren Arbeitsdruckes.

## **Ohne Beteiligung der Beschäftigten leidet auch das Unternehmen**

Doch statt mehr Beschäftigte einzustellen, verteilen Unternehmer die Arbeit auf immer weniger Schultern. Statt wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltig in Personal und neue Technologien zu investieren, bauen Unternehmer Personal ab bzw. lagern Betriebe und Abteilungen aus Kostengründen aus oder schließen diese. Neue digitale Technologien werden von Unternehmen fast ausschließlich dazu genutzt, Personal einzusparen. Unternehmen beschäftigen verstärkt Leiharbeiter/-innen und befristet Beschäftigte, statt nachhaltig in gute Arbeitsbedingungen und in die berufliche Weiterbildung des Stammpersonals zu investieren.

Viele Beschäftigte sehen diese Fehlentwicklungen und machen sich Sorgen um ihren Betrieb, ihre Arbeitsplätze und ihre persönliche Zukunft. Gleichzeitig haben viele auch sehr genaue Vorstellungen darüber, wie der Betrieb künftig mindestens genauso wirtschaftlich, gleichzeitig aber nachhaltiger und unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten besser organisiert werden könnte. Gleichwohl ist dem Einzelnen in der Praxis die Möglichkeit verwehrt, hierauf entscheidend Einfluss zu nehmen. Stattdessen stehen Beschäftigte diesen Entscheidungen der Unternehmenseigner oft ohnmächtig und ohne jede Einflussmöglichkeit gegenüber.



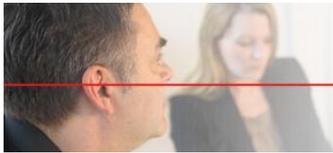
Statt Subjekt ihres eigenen Lebens zu sein, erleben sich Beschäftigte von Unternehmenseignern oft zu bloßen Kostenfaktoren herabgewürdigt, die es zu drücken gilt. Statt selbstbestimmt und selbstbewusst die eigenen Interessen zu formulieren und dafür gegenüber dem Unternehmen einzutreten, scheuen viele Beschäftigte aus Angst um ihren Job und um den Verlust ihrer Existenzgrundlage davor zurück.

## **Betriebsräte sind kein Geschenk, sondern das Ergebnis von Kämpfen...**

Als Antwort auf diesen Missstand hat die Arbeiterbewegung für Beschäftigte die Möglichkeit der Wahl eines Betriebsrates erkämpft. Als Folge der spontanen Bildung von Räten von Arbeitern und Angestellten in der Novemberrevolution von 1918 sah sich der Gesetzgeber durch die Schaffung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1922 erstmals gezwungen, die Wahl von Betriebsräten in jedem Betrieb zuzulassen. Seither sind weitere Gesetzesänderungen zu Gunsten der Beschäftigten erfolgt. Zwar wurden vom Gesetzgeber die ursprünglich erkämpften Rechte der Beschäftigten, was die Kontrolle und Leitung der Betriebe anbelangt, mit der Legalisierung von Betriebsräten erheblich eingeschränkt.

Gleichwohl haben Beschäftigte seither über demokratisch gewählte Betriebsräte die Möglichkeit, an wesentlichen Entscheidungen des Unternehmens auf verschiedene Weise mitzuwirken und die Leitung des Betriebes in ihrem Sinne zu beeinflussen. Existieren in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, ist ein Gesamtbetriebsrat zu bilden, der auf die Unternehmenspolitik Einfluss nehmen kann. Gibt es in einem Konzernverbund mehrere Unternehmen mit Gesamtbetriebsräten, haben sie die Möglichkeit, einen Konzernbetriebsrat zu errichten, mit dessen Hilfe die Beschäftigten auf die Politik des Konzerns Einfluss nehmen können.

Die Möglichkeit, einen Betriebsrat wählen zu können, ist damit Ausdruck und Ergebnis eines fast einhundert Jahre währenden, sehr opferreichen und mit vielen Rückschlägen verbundenen Kampfes der Arbeiterbewegung um die demokratische Beteiligung der Beschäftigten an der Leitung und Kontrolle des Unternehmens sowie für eine materielle Teilhabe am Unternehmenserfolg durch die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen.

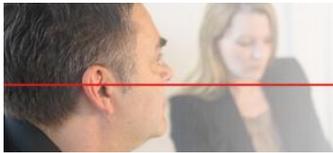


## **Der Betriebsrat kann viel erreichen!**

Statt das alleinige Weisungsrecht des Unternehmers gilt in Betrieben mit Betriebsrat, dass der Unternehmer in wesentlichen personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten die Interessen der Beschäftigten durch Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu berücksichtigen hat. Betriebsräte können hierbei teilweise wichtige Forderungen und Wünsche der Beschäftigten bei Scheitern der Verhandlungen auch gegen die Interessen des Unternehmers durchsetzen. Die Beschäftigten sind über ihren gewählten Betriebsrat in der Lage, wesentliche Arbeitsbedingungen mit dem Unternehmer auf gleicher Augenhöhe auszuhandeln.

Zu den heutigen gesetzlichen Aufgaben eines Betriebsrates gehören hierbei insbesondere:

- die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigten zu überwachen,
- die Annahme von Beschwerden einzelner Beschäftigter und das Drängen auf Abhilfe gegenüber dem Arbeitgeber,
- das Vorgehen gegen jede Form von nicht zu rechtfertigender Ungleichbehandlung und Ausgrenzung der Beschäftigten im Betrieb; der Betriebsrat soll im Betrieb für die Gleichstellung der Geschlechter sorgen und gegen jede Form von Diskriminierung auf Grund der Nationalität, Ethnie und der sexuellen Orientierung vorgehen,
- die Vertretung der Interessen der Beschäftigten bei der künftigen Personalplanung im Betrieb,
- bei Einstellungen und Versetzungen im Betrieb dafür zu sorgen, dass die Besetzung von Stellen nach fairen und transparenten Kriterien erfolgt und Nachteile für bereits Beschäftigte durch Neueinstellungen und Versetzungen verhindert werden; der Betriebsrat soll sich hierbei insbesondere auch um die unsichere Arbeitsplatzsituation von Befristeten und Teilzeitbeschäftigten kümmern,
- die Beschäftigten bei beabsichtigten arbeitgeberseitigen Kündigungen zu schützen; gegebenenfalls kann der Arbeitnehmer mit Hilfe des Betriebsrates eine zeitweise Beschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist für die Dauer des Kündigungsschutzprozesses und eine höhere Abfindung erreichen,
- Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bei Betriebs- und Abteilungsschließungen, Personalabbau und Auslagerungen; diese sind nur umsetzbar, wenn der Arbeitgeber zuvor hierüber mit dem Betriebsrat verhandelt; der Betriebsrat kann in diesen Fällen Sozialpläne mit Abfindungsansprüchen zu Gunsten der Beschäftigten gegen den Willen des Unternehmens erzwingen,



- mitzubestimmen, wenn es darum geht, die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage, deren Beginn und Ende sowie die Länge und Lage der Pausen zu regeln; der Betriebsrat kann insbesondere Überstunden und die Arbeit am Wochenende sowie Arbeitszeiten zu familienunfreundlichen Zeiten verhindern bzw. einschränken,
- mitzubestimmen bei fast allen Fragen, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betreffen,
- mitzubestimmen bei fast allen Fragen, die der Sicherung des Datenschutzes im Betrieb dienen,
- mitzubestimmen bei fast allen Fragen, die die Urlaubsfestlegung im Betrieb betreffen,
- mitzubestimmen bei der Gestaltung des betrieblichen Lohn- und Gehaltsgefüges im Sinne einer transparenten und gerechten Entgeltordnung, insbesondere bei der Gewährung von Lohn- und Gehaltserhöhungen im außertariflichen Bereich.

## **Es braucht nicht viel Betriebsrat, damit sich etwas ändert...**

Bereits die bloße Existenz des Betriebsrates – ohne dass dieser bereits nennenswerte Aktivitäten entfaltet hat – führt zu einem unmittelbar verbesserten Schutz der Beschäftigten. Mit dem Bestehen eines Betriebsrates darf der Arbeitgeber bestimmte Entscheidungen, die den einzelnen Arbeitnehmer betreffen und die er zuvor allein vornehmen konnte, nur noch mit Zustimmung des Betriebsrates treffen. Dies gilt z. B. für

- die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit,
- die Anordnung von Überstunden und Wochenendarbeit,
- die Festlegung von Urlaub gegen den Willen des Beschäftigten,
- die einseitige Gewährung von Gehaltserhöhungen gegenüber einigen wenigen Beschäftigten, während andere nicht bedacht werden,
- die Vornahme von Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen usw.

Viele Probleme der Beschäftigten kann der Betriebsrat sofort mit seiner Wahl angehen und – notfalls auch gegen den Widerstand des Unternehmers – verbessern.

Statistisch lässt sich nachweisen, dass in Betrieben mit Betriebsrat die Arbeitsbedingungen besser sind als in Betrieben ohne Betriebsrat. So sind die Löhne und Gehälter in Betrieben mit Betriebsrat um durchschnittlich 10 % höher. Die Unterschiede zwischen den Gehältern der einzelnen Beschäftigtengruppen sind weniger stark als in Betrieben ohne Betriebsrat.



Frauen und Geringverdiener verdienen in Betriebsratsbetrieben besser als in Betrieben ohne Betriebsrat (Böckler Stiftung, Ausgabe Impuls 20/2007). Die Wahl eines Betriebsrates lohnt sich damit für jeden Beschäftigten in jeder Hinsicht.

(Der Artikel und viele weitere Informationen rund um die Betriebsratswahlen stehen online auf unseren Informationsseiten „Betriebsratsberater-Berlin“ unter der Rubrik „Wahl-Spezial“ unter <http://www.betriebsratsberater-berlin.de/Wahl-Spezial>)

Uwe Nawrot  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte  
Danziger Straße 56 / Ecke Kollwitzstraße  
10435 Berlin / Prenzlauer Berg  
Telefon: 030 / 440 330-27  
Telefax: 030 / 440 330-22  
E-Mail: [nawrot\(at\)bg hp.de](mailto:nawrot(at)bg hp.de)  
[www.bg hp.de](http://www.bg hp.de)