



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht – Wahl-Spezial

Optimal gewählt! Best-Practice für eine Betriebsratsgründung

Ein Beitrag von Rechtsanwältin Stefanie Kirschner, LL.M.
Fachanwältin für Arbeitsrecht





Optimal gewählt!

Best-Practice für eine Betriebsratsgründung

Der Ausgangspunkt: Ein Unternehmen mit über 700 Arbeitnehmern aus der Internetbranche. Die Atmosphäre: Startup-Feeling mit vielen Freiheiten, sozialem Engagement und ökologischen Grundwerten. Vieles läuft gut. Aber wie in jedem Unternehmen, in dem viele unterschiedliche Menschen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen zusammenwirken, gibt es auch hier naturgemäß Interessengegensätze, Kommunikationsstörungen und Konflikte. Und mit zunehmender Größe entstand in der Belegschaft das Gefühl, dass jemand fehlt, der die Interessen der Arbeitnehmer aufgreift und gezielt gegenüber der Arbeitgeberin vertritt. Man suchte nach dem idealen Instrument hierfür und fand es: Die Gründung eines Betriebsrats.

Wie begann alles?

Dies war die Ausgangslage, als Anfang 2017 ein Arbeitnehmer die Initiative ergriff und Mitstreiter suchte, die bereit waren, das Amt des Wahlvorstands zu übernehmen. Als sechs Freiwillige gefunden waren – drei als Wahlvorstand, drei als Ersatzmitglieder – bestellte sie der Konzernbetriebsrat.

Gespannt wartete man auf die Reaktion der Arbeitgeberin, als sie die Mitteilung über die Bestellung des Wahlvorstands erhielt. Alle Beteiligten wussten: Dies war der Moment der Weichenstellung für die Zukunft: Würde es ein Kampf werden oder kann der Wahlvorstand auf die Unterstützung der Arbeitgeberin hoffen?

Wie regierte die Arbeitgeberin?

Die Reaktion der Arbeitgeberin war eindeutig: Es wird ein Miteinander, kein Gegeneinander. Sie sagte dem Wahlvorstand ihre volle Unterstützung zu. Dies begann damit, dass sie gemeinsam mit ihm nach einer Fachkanzlei suchte, die auf die rechtliche Betreuung von Betriebsräten spezialisiert ist. Daraufhin erhielten wir einen Anruf und machten sofort einen Termin zum Kennenlernen aus. Die Chemie stimmte. Und so wurde ich betreuende Anwältin des Wahlvorstands. Von da ab konnte sich der Wahlvorstand jederzeit mit allen Fragen ganz unbürokratisch an mich wenden, ohne vorher jedes Mal bei der Arbeitgeberin nachfragen zu müssen. Diese hatte eine Kostenübernahmeerklärung unterschrieben.



Wozu eine Info-Veranstaltung für die Belegschaft?

Wichtig war sowohl dem Wahlvorstand als auch der Arbeitgeberin, die Belegschaft bei der Betriebsratsgründung mitzunehmen. Schnell war daher klar: Es soll Info-Veranstaltungen für die Mitarbeiter geben. In dem internationalen Unternehmen waren nicht alle Arbeitnehmer vertraut mit der deutschen Institution eines Betriebsrats. Darüber hinaus gab es Zweifel in der Belegschaft, ob ein altmodischer Betriebsrat die richtige Arbeitnehmervertretung für ein modernes Startup ist. Diesen Bedenken wollten der Wahlvorstand und die Arbeitgeberin durch Aufklärung begegnen. Gleichzeitig sollte Ziel der Info-Veranstaltungen sein, aktiv darum zu werben, dass möglichst viele Arbeitnehmer aus allen Bereichen des Unternehmens sich aufstellen lassen. Geplant wurden drei Info-Veranstaltungen à 250 Arbeitnehmer und anderthalb Stunden Länge. Flankiert wurde das Ganze durch eine kleine Info-Veranstaltung auf Englisch für alle Arbeitnehmer, die sich mit dieser Sprache wohler fühlen.

Wie liefen die Info-Veranstaltungen?

Die Info-Veranstaltungen waren ein voller Erfolg. Der Wahlvorstand und ich stellten gemeinsam anhand einer PowerPoint-Präsentation dar, wie es zu dem Wahlvorstand kam, welche Aufgaben ein Betriebsrat überhaupt hat, was es bedeutet, Betriebsratsmitglied zu sein, wie die Wahl abläuft und insbesondere, wie man eine Liste aufstellt. Gerade Letzteres wurde unterstützt von der Geschäftsführung. Der Geschäftsführer, der ebenfalls bei den Info-Veranstaltungen anwesend war, machte deutlich, dass er es begrüßt, wenn viele Leute kandidieren. Niemand brauche sich Sorge vor einem Karriere-Knick zu machen. Die Arbeitnehmer sollten das Ganze vielmehr als Management-Training betrachten. Seine Aussage: „So viel face time bei der Geschäftsführung wie der Betriebsrat bekämen die Arbeitnehmer sonst nie.“

Wie finden sich die Listen?

Um deutlich zu machen, dass die Arbeitgeberin es wirklich ernst meint, stellte sie jedem Bewerber einen Wahlkampfetat von 250,- € zur Verfügung. Ferner wurde ein Wahl-Café eingerichtet: An mehreren Terminen konnten sich Arbeitnehmer, die Interesse an einer Kandidatur hatten, während der Arbeitszeit in der Cafeteria treffen, um auszuloten, wer sich zu einer Liste zusammenschließen will. Bei über 700 Arbeitnehmern kennt schließlich nicht jeder jeden. Hatte sich eine Liste gefunden, stellte die Arbeitgeberin ihr einen Raum zur Verfügung, damit sie sich besprechen konnte.



War das Konzept erfolgreich?

Das Ergebnis: Fast 100 Arbeitnehmer haben auf 8 Listen kandidiert und Wahlkampf betrieben. Bis zum Wahltag stand ich mit dem Wahlvorstand in regen Austausch und habe ihn bei allen Fragen begleitet, so dass gar keine Unsicherheiten aufkommen konnten. Juristische Probleme auf dem Weg haben wir gemeinsam gelöst.

Was geschah am Wahltag?

Dann war er da, der große Tag: Die firmeneigenen Handwerker hatten Wahlkabinen sowie eine schöne Holzurne gezimmert. Die Wahl ging reibungslos über die Bühne. Die Wahlbeteiligung lag bei 82 Prozent. Die öffentliche Auszählung erfolgte in der Cafeteria, während vor der Tür im Hof bereits die Wahlparty mit Grillwürstchen und Bier in vollem Gange war. Trotzdem war der Auszählungstisch in der Cafeteria stets von Arbeitnehmern umlagert, die auf diese Weise einen Eindruck davon bekamen, wie eine solche Auszählung abläuft.

Wie bringt man der Belegschaft das kompliziert Auszählungsverfahren nahe?

Das Highlight des Abends: Die Verkündung des Ergebnisses. Hierfür hatte der Wahlvorstand große Plakaten vorbereitet, um die Auszählung anhand des d'Hondt'schen Höchstzahlenverfahrens plakativ darstellen zu können. Die Höchstzahlen wurden ausgerechnet, auf den Plakaten eingetragen und dann die „Gewinner“ durch Einkreisen der Höchstzahlen ermittelt. Gleichzeitig erklärte der Wahlvorstand per Mikro, was er da gerade macht. So herrschte maximale Transparenz. Anschließend wurde der frischgebackene Betriebsrat gekürt. Dann ging es ans Feiern.

Wie ging es weiter?

Die Unterstützung der Arbeitgeberin endete jedoch nicht mit dem Wahltag. Vielmehr setzt sich die Zusammenarbeit nun mit dem Betriebsrat fort. Selbstverständlich gibt es Interessenkonflikte. Trotzdem ist die Atmosphäre geprägt vom Bemühen beider Seiten, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten – wie es das Betriebsverfassungsrecht gebietet.

Auch die Zusammenarbeit zwischen mir und dem neuen Betriebsrat schloss sich nahtlos an die Betreuung des Wahlvorstands an. Der Vorteil war, dass ich das Unternehmen und die Geschäftsführung bereits kannte. Ich habe den Betriebsrat im Wege einer Inhouse-Schulung in den Grundlagen geschult.



Dies hatte den Vorteil, dass wir ganz gezielt auf betriebsspezifische Fragestellungen eingehen konnten. Darüber stehe ich dem Betriebsrat in sämtlichen betriebsverfassungsrechtlichen Fragen als betreuende Anwältin zu Seite.

Was zeigt dieses Beispiel?

Das Fazit: Das Projekt „Betriebsratsgründung“ muss nicht zu einem Kampf führen, sondern kann erfolgreich für beide Seiten sein. Dies setzt voraus, dass man sich auf Augenhöhe mit Respekt begegnet. Nichts anderes besagt der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit in § 2 BetrVG. Diesen nehmen hier beide Seiten sehr ernst. Das heißt selbstverständlich nicht, dass man nicht in der Sache durchaus ernst und kontrovers miteinander diskutiert und verhandelt. Aber so, wie die Regierung eines Landes im Rahmen einer Koalition gemeinsam und nicht gegeneinander regieren muss, damit kein Stillstand herrscht, gilt dies auch für die Gesetzgeber im Betrieb, nämlich Betriebsrat und Arbeitgeberin: Beide Parteien müssen zu einem tragfähigen Kompromiss kommen, der möglichst viele Interessen zu einem angemessenen Ausgleich bringt. Hierfür haben Betriebsrat und Arbeitgeberin im vorliegenden Fall einen soliden Grundstein gelegt.

(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>)

Stefanie Kirschner, LL.M.

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Str. 56 / Ecke Kollwitzstraße

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030 / 440 330-18

Telefax: 030 / 440 330-22

E-Mail: [kirschner\(at\)bg hp.de](mailto:kirschner(at)bg hp.de)

www.bg hp.de