

BGHP Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer\*innenrechte (1/2022)

## **BR-Wahlen – Auf geht's!**

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Uwe Nawrot  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



## **BR-Wahlen – Auf geht's!**

Demnächst stehen wieder in der Zeit vom 1. März – 31. Mai 2022 Betriebsratswahlen an. Anlass genug zu fragen, ob bewährte und engagierte Betriebsräte wieder antreten sollen und wie die bisherige Politik von der Belegschaft bewertet wird. Gleichzeitig stehen neue Kolleg\*innen in den Startlöchern oder überlegen noch, für den Betriebsrat zu kandidieren. Viele Kolleg\*innen zögern auch noch und fragen, was man als Betriebsrat überhaupt erreichen kann und ob der Aufwand lohnt, sich dafür zu engagieren.

Als Fachanwälte für Arbeitsrecht, welche Betriebsräte vertreten und beraten, wissen wir, dass Betriebsräte starke Rechte haben, um Beschäftigteninteressen durchzusetzen. Allerdings müssen die Rechte auf dem Papier auch tatsächlich genutzt und zum Schutz der Kolleg\*innen auch durchgesetzt werden. Es macht einen großen Unterschied in der Praxis, ob es im Betrieb einen Betriebsrat gibt, der sich für die Interessen der Kolleg\*innen aktiv einsetzt und in der Lage ist, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchzusetzen oder zumindest Verschlechterungen zu verhindern. Gleichzeitig braucht es für eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit einen erheblichen persönlichen Einsatz, eine hohe Motivation, Durchhaltevermögen und die Bereitschaft des Einzelnen, sich das erforderliche Wissen und die Fähigkeiten im Amt anzueignen. Zudem braucht es für eine durchsetzungsstarke Betriebsratsarbeit ein sehr gutes Teamwork innerhalb des Gremiums.

Sich hierfür neu zu motivieren und geeignete Bewerber\*innen zu finden und dafür zu begeistern, ist kein Selbstläufer. Wir wollen Euch mit dem nachfolgenden Text dafür Unterstützung geben und Mut machen.

## **Was kann ein Betriebsrat denn bewirken?**

Derzeit sind wir in der Gesellschaft und in den Betrieben mit Entwicklungen konfrontiert, die unser Leben erheblich verändern werden. Es macht dabei einen großen Unterschied für die Beschäftigten, ob dies mit ihnen geschieht oder ob sie selbst handelndes Subjekt dieser Veränderungen sind und gestaltend in die Prozesse eingreifen können.

Nur beispielhaft seien als Herausforderungen genannt:

- Schutz vor Corona-Ansteckungen im Betrieb
- Arbeitnehmerüberwachung durch technische Einrichtungen
- Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt
- Verdichtung von Arbeitsvorgängen und Erhöhung von Stress

- Personalabbau, Kurzarbeit und Sicherung der Arbeitsplätze in Krisenzeiten
- Schutz der Gesundheit, insbesondere der Schutz vor Überlastung als Folge von Rationalisierung
- Homeoffice und dessen Gestaltung und das Zusammenspiel mit der Arbeit im Betrieb
- Chancen und Notwendigkeit, den Verdienst angesichts steigender Inflation zu sichern.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob die Beschäftigten bei der notwendigen ökologischen Transformation der Wirtschaft nur passiv betroffen sind oder daran aktiv mitwirken und ihre Interessen wirksam vertreten können. Damit die Interessen von Beschäftigten hierbei nicht unter die Räder kommen, sondern sie diese selbst aktiv vertreten und mitgestalten können, gibt es Betriebsräte. Es kann nicht den Unternehmensleitungen überlassen bleiben, den Prozess zu gestalten. Denn dann besteht die Gefahr, dass das Ergebnis weder ökologisch noch sozial ist.

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

Im Unternehmen bestimmt im Wesentlichen der Eigentümer allein darüber, ob überhaupt und wie Beschäftigte an Entscheidungen beteiligt werden, unter welchen Bedingungen sie arbeiten und ob sie überhaupt arbeiten können oder nicht. Der Arbeitsvertrag zwischen Unternehmer und Beschäftigtem ist kein Vertrag zweier Parteien auf Augenhöhe. Stattdessen sind die Unternehmensleitungen gegenüber den Beschäftigten berechtigt, mit Weisungsrecht Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher festzulegen, ohne dass der/die Beschäftigte selbst hierauf maßgeblich Einfluss nehmen kann. Die Folgen dieses Über-/Unterordnungsverhältnisses im Arbeitsverhältnis – die wir außerhalb unseres Arbeitsplatzes niemals zu akzeptieren bereit wären – erleben wir täglich:

Zu Gunsten steigender Gewinne von Unternehmenseigentümern geraten Interessen von Beschäftigten oft unter die Räder. Löhne und Gehälter fallen, stagnieren oder steigen nicht in dem Maße, wie es den steigenden Gewinnen der Unternehmen entsprechen würde oder wie es die derzeit steigenden Preise für Mieten, Strom und Lebensmittel erfordern. Im Gegensatz dazu geht die Schere zwischen den Gehältern der obersten Führungskräfte und der 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.

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

Als Antwort auf diesen Miss-Stand 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. Zwar wurden vom Gesetzgeber die ursprünglich erkämpften Rechte der Beschäftigten, was die Kontrolle und Leitung der Betriebe anbelangt, mit der Legalisierung von Betriebsräten wieder erheblich eingeschränkt und durch die Nazis später wieder ganz abgeschafft. Dennoch konnten nach dem Krieg aufgrund der Stärke der Arbeiterbewegung und durch Reformen 1972 wichtige Rechte wieder etabliert werden.

## **Einfluss der Betriebsräte auf Belegschaften, Unternehmensleitung, Gesellschaft und Politik**

Beschäftigte haben nach der jetzigen Rechtslage durch ihre demokratisch gewählten Betriebsräte die Möglichkeit, in wichtigen personellen und sozialen Angelegenheit, teilweise sogar auf Augenhöhe mitzubestimmen. In wirtschaftlichen Angelegenheiten haben sie allerdings nur Unterrichts- und Beratungsrechte. Andererseits haben sie einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf Belegschaften, Unternehmensleitungen, Gesellschaft und die Politik. Dies gilt für Betriebsräte und in noch stärkerem Maße für Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte.

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

Statt des alleinigen Weisungsrechtes 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. Gut aufgestellte Betriebsräte können hierbei teilweise wichtige Forderungen und Wünsche der Beschäftigten in Verhandlungen durchsetzen. In mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten können sie die Entscheidung durch Initiativrechte in die Einigungsstellen tragen und so verhindern, dass nur die Interessen der Unternehmensleitungen sich durchsetzen.

## **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**

Zu Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten gehören hierbei insbesondere der Schutz vor Betriebs- und Abteilungsschließungen, Personalabbau und Auslagerungen durch Verhandlung über einen Interessenausgleich und Abschluss von Sozialplänen, die die Nachteile der Arbeitnehmer\*innen zumindest abmildern können. Ohne Betriebsrat gibt es keinen Rechtsanspruch auf Abfindungen! Schon allein deshalb sollten alle Belegschaften Betriebsräte wählen.

Der Betriebsrat hat ferner mitzubestimmen, bei fast allen Fragen

- der Schicht- und Dienstplanausgestaltung, von Überstunden und Kurzarbeit, von Arbeit am Wochenende, wie viel Tage in der Woche gearbeitet werden usw.
- die den Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz betreffen, insbesondere auch bei Corona-Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz oder auch um Überlastungen am Arbeitsplatz zu vermeiden oder zu verringern
- der Ausgestaltung des betrieblichen Lohn- und Gehaltsgefüges im Sinne einer transparenten und gerechten Entgeltordnung, soweit diese nicht bereits durch einen Tarifvertrag gewährleistet wird, also vor allem im außertariflichen und im übertariflichen Bereich
- zum Schutz vor der Gefahr der Überwachung der Beschäftigten durch Software und zunehmende Digitalisierung und der Sicherung von Datenschutz und Datensicherheit
- zum Schutz vor Überwachung durch Compiancesysteme, der Ausgestaltung von Whistleblowerrechten und zum Schutz vor unternehmensinternen Untersuchungen bei der Urlaubsfestlegung der Beschäftigten im Einzelfall und dem betrieblichen Urlaubsplan
- der beruflichen Weiterbildung und bei Schulungsmaßnahmen, insbesondere wenn sich das Anforderungsprofil für Arbeitnehmer\*innen ändert
- zu den gesetzlichen Aufgaben zur Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten.

## **Durchsetzung von Rechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Nach dem Gesetz spielen Betriebsräte auch bei Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten im Betrieb eine wichtige Rolle:

- Der Betriebsrat hat die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigten zu überwachen,

