



Minderheiten im Betriebsrat

DEMOKRATIE *Einst hat man sich bekämpft – nun sitzt man gemeinsam im Betriebsrat. Warum es wichtig ist, dass auch Minderheiten im Betriebsrat mitreden und wie Konsens erzielt wird, lesen Sie hier.*

VON UWE NAWROT

Für die Parlamente auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene ist sie selbstverständlich: Die Existenz verschiedener Listen und Fraktionen. Auch im Betriebsverfassungsgesetz geht der Gesetzgeber selbstverständlich davon aus, dass es bei der Betriebsratswahl verschiedene Listen geben kann, die auch nach der Wahl im Betriebsratsgremium fortbestehen.

Streit und Engagement notwendig

Eine lebendige Betriebsrätedemokratie braucht den politischen Streit um die besten Ideen und das Engagement aller Mitglieder wie die Luft zum Atmen. Anderenfalls können Betriebsräte ihre sehr anspruchsvollen und immer komplexer werdenden Aufgaben nicht meistern.

Nur ein breit aufgestellter Betriebsrat, der die verschiedenen Talente und Interessen seiner Mitglieder respektiert, moderiert und zusammenfasst, kann langfristig erfolgreich sein. Statt sich also über verschiedene Fraktionen und über Streit im Gremium zu ärgern, gilt es, hiermit positiv umzugehen.

Zum Schutz von im Betriebsrat vertretenen Minderheiten sind im BetrVG einige unabdingbare Rechte verankert. Diese Rechte und die damit zusammenhängenden praktischen Fragen werden nachfolgend kurz dargestellt.

1. Haben Minderheiten Einfluss auf Termine und Tagesordnungen von Sitzungen?

Da die Willensbildung des Betriebsrats und seiner Ausschüsse auf Beschlüssen beruht, die

in den Sitzungen gefasst werden, stellt sich für die Vertreter von Minderheiten im Betriebsrat die Frage, ob und wie sie auf die Terminierung und die Tagesordnung dieser Sitzungen Einfluss nehmen können.

Nach § 29 Abs. 2 BetrVG legt der Betriebsratsvorsitzende Termin und Tagesordnung der Sitzungen fest und lädt die Betriebsratsmitglieder entsprechend. Er hat hierbei Anregungen einzelner Betriebsratsmitglieder zu berücksichtigen, ist an deren Anträge aber nicht gebunden. Dies gilt auch für die Anberaumung von Sitzungen des Betriebsausschusses nach § 27 BetrVG und der sonstigen Ausschüsse nach § 28 BetrVG durch den jeweiligen Ausschussvorsitzenden.

Anders liegt die Sache dann, wenn eine im Betriebsrat vertretene Minderheit ein Viertel aller Betriebsratsmitglieder auf sich vereinen kann. Diese Minderheit kann die Einberufung von außerordentlichen Betriebsratssitzungen und die Anberaumung bestimmter Tagesordnungspunkte beim Betriebsratsvorsitzenden beantragen. Der Vorsitzende muss dem dann nach § 29 Abs. 3 BetrVG Folge leisten. Die Vorschrift gilt auch für Sitzungen der Ausschüsse des Betriebsrats nach §§ 27, 28 BetrVG. Die Betriebsratsminderheit ist hierdurch in der Lage, die Termine und Inhalte der Betriebsratssitzungen aktiv zu beeinflussen.

Mithilfe eines Viertels aller Betriebsratsmitglieder kann die Minderheit die Teilnahme der ihr nahestehenden Gewerkschaft an den Betriebsratssitzungen beim Betriebsratsvorsitzenden beantragen, § 31 BetrVG. Die Gewerkschaft – vorausgesetzt sie hat mindestens ein

DARUM GEHT ES

1. Nach einer Listenwahl können die einzelnen Fraktionen im Betriebsratsgremium fortbestehen.
2. Eine gute Betriebsratspolitik braucht die möglichst engagierte und selbstständige Mitarbeit jedes einzelnen Mitglieds.
3. Ein einheitliches und geschlossenes Auftreten des Gremiums nach außen ist ein wichtiger Schlüssel erfolgreicher Betriebsratsarbeit.



Gemeinsam ist man stärker als alleine. Das gilt auch für das Betriebsratsgremium.



Mitglied im Betrieb – hat dann ein ständiges Teilnahmerecht an den Betriebsratssitzungen ohne aktives Stimmrecht. So kann sie zum Schutze der Betriebsratsminderheiten Einfluss auf einen rechtlich und demokratisch korrekten Verlauf der Betriebsratssitzungen nehmen.

BERATERTIPP

Der Betriebsratsvorsitzende kann bereits am Ende der Sitzung Anregungen und Vorschläge der Teilnehmer für die nächste Sitzung aufnehmen. Spätestens vor Versendung der Ladung per Rundmail sollte er alle Betriebsräte nach Tagesordnungsvorschlägen fragen, um diese auch tatsächlich berücksichtigen zu können. In jedem Fall muss die Tagesordnung für die Sitzung möglichst frühzeitig – spätestens drei Tage vorher – versendet werden, damit alle sich ausreichend vorbereiten können. Damit Tagesordnungs- und Diskussionspunkte in jedem Fall Berücksichtigung finden, können einzelne Betriebsräte frühzeitig ihre Tagesordnungsvorschläge beim Vorsitzenden einreichen. Es empfiehlt sich, das dabei einzuhaltende Verfahren für alle transparent in einer Geschäftsordnung zu regeln.

2. Wie weit übt ein Betriebsratsmitglied sein Amt unabhängig aus?

Der Betriebsrat übt seine Tätigkeit auf der Grundlage eines gemeinsamen Willensbildungsgremiums aus. Einheitliches und geschlossenes Auftreten nach außen ist hierfür ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg. Geschlossenheit ist wiederum kein Selbstzweck. Eine gute Betriebsratspolitik braucht die möglichst engagierte und selbstständige Mitarbeit jedes einzelnen Mitglieds. Um dies zu ermöglichen, stehen jedem Betriebsratsmitglied daneben bestimmte unabdingbare eigene Rechte zu, die es auch unabhängig vom Willen des Gremiums wahrnehmen kann. Bei der Ausübung dieser Rechte ist das einzelne Betriebsratsmitglied nur dem Gesetz und seinem Gewissen unterworfen (sogenannte originäre Betriebsratsaufgaben). Dies betrifft folgende Betriebsratsaktivitäten:

- Individuelle Kontrolle von Arbeitsplätzen im Betrieb nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu prüfen¹
- Begleitung von Beschäftigten bei Personalgesprächen, die sich inhaltlich mit Arbeitsplatzgestaltung, Vergütung, Beurteilung von Leistungen, beruflicher Weiterbildung und Gewährung der Einsichtnahme in die Personalakte beschäftigen²
- Unterstützung und Vermittlung bei indi-

¹ LAG Berlin-Brandenburg 20.10.2011 – 10 TaBV567/11.

² Wie zuvor.



»Jeder im Betriebsrat sollte angehalten werden, selbst eigene Gedanken und Vorschläge für die Betriebsratsarbeit zu entwickeln.«

UWE NAWROT

viduellen Beschwerden von Beschäftigten gegenüber der Personalabteilung nach § 84 BetrVG

- Individuelle Vor- und Nachbereitung von Sitzungen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse, Vorbesprechung mit den davon betroffenen Beschäftigten und Vorbereitung der Sitzungen durch gemeinsame Treffen mit gleichgesinnten Betriebsratsmitgliedern, beispielsweise um gemeinsame Anträge zu stellen
- Über Art und Umfang der Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG entscheidet das einzelne Betriebsratsmitglied eigenverantwortlich. Ihm steht hierbei ein eigener gerichtlich nicht überprüfbarer Beurteilungsspielraum zu. Vom Gericht lediglich zu prüfen ist, ob das Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überlegung und ruhiger, vernünftiger Würdigung aller Umstände die Arbeitsversäumnis für erforderlich halten durfte, um den gestellten Aufgaben gerecht zu werden.³ Unmaßgeblich hierfür ist der Zeitaufwand, den andere Betriebsratsmitglieder für vergleichbare Aufgaben benötigen
- Teilnahme an den obligatorischen Monatsgesprächen des Betriebsrats mit den Vertretern der Arbeitgeberseite nach § 74 Abs. 1 BetrVG. Allerdings verbietet es der Gesetzgeber dem Betriebsrat nicht, die Führung des Monatsgesprächs auf den Betriebsausschuss oder auf einen anderen Ausschuss des Betriebsrats zu übertragen.

Im Rahmen der grundgesetzlich geschützten Meinungs- und Pressefreiheit steht es dem

einzelnen Betriebsratsmitglied darüber hinaus frei, jederzeit kritisch zur Politik der Führung des Betriebsrats in Form von Flugblättern und mit Redebeiträgen auf Betriebsversammlungen Stellung zu nehmen und Unterschriften für Petitionen zu sammeln. Einzige zu beachtende rechtliche Grenze ist hierbei, dass der Betriebsfrieden hierdurch nicht durch Beleidigungen oder Verleumdungen anderer konkret verletzt wird.

BERATERTIPP

Der Betriebsrat sollte diese rechtlichen Freiräume des einzelnen Betriebsratsmitglieds nutzen, um möglichst alle Mitglieder in die Arbeit einzubeziehen. Er kann ihnen Aufgaben zur selbstständigen Arbeit übertragen. Jeder im Betriebsrat sollte angehalten werden, selbst eigene Gedanken und Vorschläge für die Betriebsratsarbeit zu entwickeln. Einzelne Betriebsratsmitglieder können die dabei gemachten Erfahrungen und Ergebnisse wieder in das Gremium zurücktragen. Nur so lassen sich aus den Einzelaktivitäten gemeinsame Schlussfolgerungen für eine gemeinsame Politik ziehen. Die oft von Betriebsratsfunktionären beklagte Überlastung und fehlende Unterstützung wird so vermieden. Werden alle Betriebsratsmitglieder zu so einer Form der Eigenaktivität angehalten, sorgt dies bei allen Beteiligten für eine hohe Identifikation und Motivation bei der Ausübung des Amtes.

3. Muss das einzelne Mitglied Zugang zu allen Dokumenten des Betriebsrats haben?

Hauptaufgabe einer Opposition – sei es nun im Parlament oder im Betriebsrat – ist die demokratische Kontrolle des Gremiums. Diesem Zweck liefe es zuwider, wenn es dem einzelnen Betriebsratsmitglied nicht möglich wäre, in sämtliche Dokumente und Korrespondenz des Gremiums und seiner Vertreter einzusehen. § 34 Abs. 3 BetrVG spielt in der Praxis eine überragende Rolle. Danach steht jedem Betriebsratsmitglied das Recht zu, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse in vollem Umfang jederzeit einzusehen.

³ BAG 3.12.1987, AP Nr. 13 zu § 20 BetrVG, Fitting, BetrVG-Kommentar., 28. Aufl., § 37, Rdnr. 38.



Das Bundesarbeitsgericht sieht in diesem Einsichtnahmerecht für das einzelne Betriebsratsmitglied ein zentrales Mittel, um die Arbeit des Betriebsrats effektiv überwachen und kontrollieren zu können. Erst hierdurch ist das Betriebsratsmitglied in der Lage, sein Mandat unabhängig, eigenverantwortlich und kompetent auszuüben. Darüber hinaus wird damit dem Grundsatz Rechnung getragen, dass alle Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zueinander gleichberechtigt sind. Dem einzelnen Betriebsratsmitglied sind somit sämtliche elektronisch gespeicherten Dokumente und der gesamte E-Mail-Verkehr des Betriebsrats und seiner Mitglieder mit dem Arbeitgeber oder anderen Dritten ohne zeitliche Verzögerung umfassend zugänglich zu machen.⁵

Diesem umfassenden Einsichtsrecht des einzelnen Betriebsratsmitglieds steht auch nicht der Umstand entgegen, dass es sich bei den betroffenen Dokumenten oder Dateien möglicherweise um Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse handelt. Nach § 79 Abs. 1 Satz 3 und 4 BetrVG gilt die Pflicht zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Auch Datenschutzinteressen betroffener Arbeitnehmer stehen dem Einsichtsrecht des einzelnen Betriebsratsmitglieds nicht entgegen. Nach §§ 99 Abs. 1 Satz 3, 102 Abs. 2 Satz 5 und § 79 Abs. 1 Satz 3 BetrVG gilt die Pflicht zur Geheimhaltung persönlicher Arbeitnehmerdaten nicht im Verhältnis von Betriebsratsmitgliedern untereinander. Jedes Betriebsratsmitglied ist selbst kraft seines Amtes für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich und damit auch an die ihm nach dem BDSG auferlegten Pflichten gebunden. Einsichts- und Kontrollrechte des einzelnen Betriebsratsmitglieds dürfen aber unter Hinweis auf einen entgegenstehenden Datenschutz Dritter nicht eingeschränkt werden.

Rechtliche Folgen bei Verstoß

Die Verletzung dieser Rechte durch den Betriebsrat und seiner Vertreter kann für diese rechtliche Folgen haben. Im Falle der Verweigerung dieses Rechts kann das einzelne Betriebsratsmitglied entsprechende Handlungs- und Unterlassungsverpflichtungen gegen den Betriebsrat oder seine Vertreter im Beschlussverfahren gerichtlich durchsetzen.⁷ Kommen der Betriebsrat oder seine Vertreter

einer entsprechenden Verpflichtung aus einem Gerichtsbeschluss oder einem gerichtlichen Vergleich nicht nach, kann das ausnahmsweise auch gegen die verantwortlichen Vertreter des Betriebsrats zulasten ihres Privatvermögens vollstreckt werden.⁸

BERATERTIPP

Wissen ist Macht – dies gilt auch für die Betriebsratsarbeit. Ein großes Wissensgefälle im Betriebsrat sorgt für Misstrauen und verhindert eine offene Debatte zu Sachfragen. Der Betriebsrat sollte daher sämtliche elektronischen Datenbanken und Papierbestände so organisieren, dass jedes Betriebsratsmitglied hierauf jederzeit ungehindert und ohne zeitliche Verzögerung zugreifen kann.

Fairer Umgang miteinander ist gefragt!

Einzelmitglieder und Minderheitenfraktionen haben gegenüber dem Betriebsrat bestimmte Rechte bei der Kontrolle und bei der Beschlussfassung des Gremiums.

Rechtsverletzungen durch Vertreter des Betriebsrats können für diese und den Betriebsrat empfindliche Folgen haben. Vertreter von Minderheitenfraktionen können dagegen gerichtlich vorgehen. Solche Verletzungshandlungen können auch grobe Pflichtverletzungen des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 BetrVG sein, mit der Folge, dass eine im Betriebsrat vertretene Gewerkschaft oder ein Viertel der Belegschaft deswegen gerichtlich die Auflösung des Betriebsrats oder den Ausschluss bestimmter Betriebsratsmitglieder durchsetzen kann. Fairer Umgang mit Minderheiten im Gremium ist daher im eigenen rechtlichen Interesse aller Betriebsratsmitglieder und vor allem aus demokratischen Gründen geboten. Das Grundverständnis des BetrVG geht von einer Interessenvertretung aus, deren Mitglieder auch untereinander auf gleicher Augenhöhe miteinander umgehen. <



Uwe Nawrot, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwältin Berger Groß Höhmann & Partner.
nawrot@bghp.de

4 LAG Hessen 17.2.1997 – 11 Sa 1776/96, NZA-RR 1998, 17.

5 BAG 12.8.2009 – 7 ABR 15/08, NZA 2009, 1218.

6 BAG 12.8.2009, ebenda.

7 BAG 12.8.2009, ebenda.

8 LAG Berlin-Brandenburg 17.1.2018 – 17 TaBV 1299/17, noch nicht rechtskräftig.