

Welche Schublade hätten Sie denn gerne?

Vorurteile gegen einen Betriebsrat

Vorurteile erleichtern das Leben. Die entsprechenden Schubladen sind schnell geöffnet, man muss sich nicht lange mit einer Thematik beschäftigen. Weder der Betriebsrat noch der Arbeitgeber sind davor gefeit. Aber die Medaille hat wie immer zwei Seiten. Wer sich schon von vornherein ein einseitiges Bild gemacht hat, der verhindert am Ende vielleicht sogar eine erfolgreiche Zusammenarbeit.



Redaktion

Stand: 27.8.2012



Vorurteil Nummer 1: Betriebsräte sind immer auf Seiten der Arbeitnehmer

Bei der Meinung über den Betriebsrat schwingt häufig noch der historische Grundgedanke mit, warum dieses Gremium ursprünglich einmal eingeführt wurde: Arbeitsrecht war damals ein Fremdwort, und die Macht der Unternehmenseigentümer so groß, dass die Arbeiter meistens auf Kosten ihrer Gesundheit ausgebeutet wurden. Heutzutage begegnen sich die beiden Parteien im Idealfall auf Augenhöhe. Das bedeutet, dass ein Betriebsrat im Interesse des Arbeitsplatzerhaltes manchmal schwierige Beschlüsse fassen muss. Schließlich muss er bei seinen Entscheidungen auch die wirtschaftliche Situation des Unternehmens berücksichtigen. Denn wenn eine Firma schließen muss, hat keiner etwas davon. Keine leichte Aufgabe, wenn es zum Beispiel um Stellenabbau geht.

Fazit: Ein Betriebsrat sitzt manchmal zwischen den Stühlen. Er muss die Arbeitnehmer vertreten und gleichzeitig mit dem Arbeitgeber zum Wohle des Betriebs zusammenarbeiten.

Vorurteil Nummer 2: Betriebsräte kennen sich nicht aus und behindern schnelle Entscheidungen

Wenn der Chef etwas entscheidet, muss meist schnell gehandelt werden. Wenn dann noch der Betriebsrat oder gar der Wirtschaftsausschuss eingebunden werden müssen, wünscht sich so mancher Arbeitgeber die Zeiten ohne Arbeitnehmervertretungen zurück. Soweit das Vorurteil. In der Realität sieht es allerdings anders aus. Viele Betriebsräte kennen sich in zahlreichen Bereichen hervorragend aus und arbeiten daran, auf dem Laufenden zu bleiben. Das kommt der Kommunikation zugute und beschleunigt dadurch die Prozesse. Wenn dann noch alle an der Planungsphase beteiligt werden, wird neben dem Verständnis für die Entscheidungen bei der Belegschaft auch der Rückhalt für die Umsetzung vergrößert. Also eindeutig eine Win-Win Situation.

Fazit: Betriebsräte machen ihre Hausaufgaben, um auf dem Laufenden zu bleiben. Durch ihre hohe Lernbereitschaft sind sie auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber.

Vorurteil Nummer 3: Ein Betriebsrat ist unkündbar

Die Mitglieder des Betriebsrats haben nach Paragraph 15 des Kündigungsschutzgesetzes einen besonderen Kündigungsschutz. Das heißt, dass ihnen während ihrer Amtszeit als Betriebsrat nicht ordentlich gekündigt werden kann. Allerdings erstreckt sich dieser Sonderkündigungsschutz nicht auf außerordentliche Kündigungen. Auch Betriebsräte können unter den Voraussetzungen des § 626 BGB fristlos gekündigt werden. Dazu muss allerdings ein wichtiger Grund vorliegen, der so schwer wiegt, dass es für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, den Ablauf der normalen Kündigungsfrist abzuwarten. Diebstahl oder Betrug können unter Umständen Gründe für eine fristlose Kündigung sein. Kommt es zu solch einer außerordentlichen Kündigung von Betriebsräten, sind diese zwar nicht über § 15 KSchG geschützt, aber es greift § 103 BetrVG: Der Arbeitgeber kann nur außerordentlich kündigen, wenn der Betriebsrat als Gremium zustimmt oder ein Arbeitsgericht diese Zustimmung ersetzt.

Wichtig: Nach § 15 KSchG des Kündigungsschutzgesetzes dauert der Sonderkündigungsschutz gegen ordentliche Kündigungen nach Beendigung des Betriebsratsamtes noch ein ganzes weiteres Jahr an (Nachwirkung, § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG). Der Schutzmechanismus des § 103 BetrVG kennt keine solche Nachwirkung. Außerordentliche Kündigungen unterliegen nach dem Ende der Amtszeit also keinen besonderen Einschränkungen mehr. Allerdings ist – wie bei jeder Kündigung von Arbeitnehmern – immer noch der Betriebsrat nach § 102 BetrVG anzuhören.

Fazit: Betriebsräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. In besonders schweren Fällen wie z. B. Diebstahl, Betrug oder Unterschlagung sind aber auch Betriebsratsmitglieder nicht automatisch „unkündbar“.

Vorurteil Nummer 4: Der Betriebsratsvorsitzende entscheidet alles

Der Betriebsratsvorsitzende hat nicht mehr Rechte als jedes andere Betriebsratsmitglied auch. Er trägt allerdings mehr Pflichten auf seinen Schultern: Er lädt zu den Betriebsratssitzungen ein und kümmert sich um den Schriftverkehr. Er ist der Ansprechpartner für den Arbeitgeber und steht meist bei Auseinandersetzungen an vorderster Front. Da er als Vorsitzender häufig im Rampenlicht steht und die Entscheidungen des Gremiums vor allen vertritt, scheint der Betriebsrat manchmal nur aus ihm zu bestehen. Doch hat diese Stellung nur repräsentativen Charakter und ist mit keinerlei Privilegien verbunden. Er darf alleine keine Entscheidungen fällen, die der Betriebsrat nicht vorher abgesegnet hat.

Fazit: Als Erster unter Gleichen steht der Betriebsratsvorsitzende häufig im Rampenlicht. Allerdings darf er nur Entscheidungen vertreten, die vom Betriebsrat abgesegnet worden sind.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de