Der Betriebsrat dient zwei Herren

Warum ist ein Betriebsrat wichtig?

Wem ein Chef zu wenig ist, der sollte sich zum Betriebsrat wählen lassen. Dann bekommt er den Gesetzgeber als zweite Autorität, die ihm über die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zusätzliche Pflichten auferlegt. Aber keine Angst, in vielen Gesetzen ist nicht nur der Betriebsrat gefordert. Da muss auch der Arbeitgeber ran, beide sollen ja vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten.

Stand: 12.7.2012



Wie gründet man einen Betriebsrat? Kurz gesagt: Zur **Gründung eines Betriebsrates** sind zwei Bedingungen zu erfüllen: Es handelt sich um einen eigenständigen Betrieb und im Unternehmen ist eine bestimmte Anzahl an Arbeitnehmern vorhanden. Liegen diese gesetzlichen Voraussetzungen vor, kann ein Betriebsrat jederzeit gewählt werden, d. h. man muss hierfür auch nicht die regelmäßigen Betriebsratswahlen abwarten, die im 4-Jahres-Rhythmus stattfinden. Laut § 1 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt:

„In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt.“

Die Initiative zur Gründung eines Betriebsrates kann entweder von dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat ausgehen, zu dem der Betrieb gehört oder von mindestens drei Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Diese müssen die Belegschaft zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der ein Wahlvorstand gewählt wird. Die Durchführung der Betriebsratswahl obliegt dann dem Wahlvorstand. Das Wahlrecht haben nach § 7 BetrVG alle Arbeitnehmer des Betriebs, die mindestens 18 Jahre alt sind. Wahlberechtigt sind auch Auszubildende und Heimarbeiter.

Wichtig: Der Arbeitgeber darf die **Betriebsratsgründung** nicht verhindern, da er sich sonst nach §119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG strafbar macht.

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt hohe Anforderungen an den Betriebsrat. In den Gesetzen wird er mit verschiedenen Formulierungen dazu aufgefordert. Es beginnt mit „er kann" über „er soll" bis hin zu „er muss" bzw. „er hat" Aufgaben zu erledigen, kurz genannt Pflichten: In Paragraph 29 des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 29 Abs. 2 BetrVG) heißt es zum Beispiel: "Der Vorsitzende hat die Mitglieder des **Betriebsrats** zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden."

Beispiele für **allgemeine Pflichten:**

- Arbeitgeber und Betriebsrat sollen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs vertrauensvoll zusammenarbeiten (§ 2 Abs. 1 BetrVG).
- Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammen kommen (§ 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG).
- Bei beiden Parteien, Betriebsrat und Arbeitgeber, soll ein ernster Wille zur Einigung vorhanden sein (§ 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG).
- Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen den Arbeitsablauf und den Frieden im Betrieb nicht beeinträchtigen (§ 74 Abs. 2 Satz 2 BetrVG).

Ein besonders wichtiges Thema für Betriebsräte ist die Verpflichtung zur Verschwiegenheit. Beispiele für gesetzlich geregelte Pflichten zur Verschwiegenheit sind unter anderem:

- Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse (§ 79 BetrVG)
- Persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten (§§ 82 Abs. 2 und 83 Abs. 1 BetrVG)

Merke: Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt grundsätzlich nur gegenüber Dritten, nicht gegenüber anderen Betriebsratsmitgliedern. Eine Ausnahme sind alle persönlichen Geheimnisse einzelner Arbeitnehmer, die im Zuge von Personalgesprächen oder durch die gemeinsame Einsicht in die Personalakten mit den Betroffenen bekannt geworden sind (§§ 82 Abs. 2 und 83 Abs. 1 BetrVG). Hier muss der Arbeitnehmer das Betriebsratsmitglied von seiner Verschwiegenheit entbinden, bevor der Fall im Betriebsrat besprochen werden kann.

Allgemeine Pflichten des Betriebsrats und des Arbeitgebers:



Wenn Sie gegen Ihre gesetzlichen Pflichten als Betriebsratsmitglied verstoßen sollten, tritt Paragraph § 23 des Betriebsverfassungsgesetzes in Kraft (§ 23 Abs. 1 BetrVG). Danach können die Belegschaft (Voraussetzung ist, dass 25 % aller Mitarbeiter den Antrag unterstützen), der Arbeitgeber, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder das Betriebsratsgremium den Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds beantragen. Das ist jedoch nur dann möglich, wenn ein grober Verstoß gegen gesetzliche Pflichten vorliegt.

Wichtig: Der Arbeitgeber hat keine juristischen Möglichkeiten, wenn Sie im Betriebsrat an Entscheidungen mitgewirkt haben, die ihm nicht gefallen!

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024