



Gründet B

ALLE TEXTE AUF DIESER DOPPELSEITE: HEINRICH BANGERT

Treffen,

Schematischer Ablauf der Betriebsratsgründung

Das Betriebsverfassungsgesetz orientiert sich bei den Wahlen an dem, was uns aus den Wahlen zu politischen Gremien bekannt ist. Das Wahlverfahren legt äußersten Wert auf Korrektheit, das macht die Wahl etwas umständlich. Erfreulicherweise wurde im Jahr 2001 für Betriebe bis 50 Beschäftigte ein vereinfachtes Wahlverfahren in das Gesetz aufgenommen, das eine wirkliche Erleichterung darstellt. Nachfolgend beide Wahlverfahren in knapper Darstellung, die ausführliche gibt's bei verdi.

Vereinfachtes Verfahren

Betriebe bis 50 Beschäftigte können nach einem vereinfachten Verfahren wählen: Mindestens drei Beschäftigte oder die Gewerkschaft laden zur ersten Betriebsversammlung – das kann auch außerhalb des Betriebes sein – ein. Der Arbeitgeber wird nicht eingeladen. In der Ankündigung wird darauf verwiesen, dass sich Beschäftigte dort für die Wahl bewerben können. Es wird ein Wahlvorstand gewählt, der die Wahl durchführt. Wichtig: Wer im Wahlvorstand ist, kann auch für den Betriebsrat kandidieren. Schon 14 Tage später kann auf einer weiteren Versammlung der Betriebsrat gewählt werden.

Normales Verfahren

Mindestens drei Beschäftigte oder die Gewerkschaft laden zur ersten Betriebsversammlung ein – das kann auch außerhalb des Betriebes sein. Der Arbeitgeber wird nicht eingeladen. Dort wird ein Wahlvorstand gewählt. Der Wahlvorstand hängt ein Wahlausschreiben im Betrieb aus; innerhalb von 14 Tagen können sich die Bewerber für die Wahl beim Wahlvorstand melden, dann folgt weitere 14 Tage später die Wahl mit Wahllokal und Wahlurne.

Wie wird eine Mitarbeitervertretung (MAV) gegründet?

Es gibt verschiedene MAV-Gesetze der jeweiligen Kirchen bzw. Kirchengliederungen. Das neue, vereinfachte Verfahren ist im Kirchenrecht nicht nachvollzogen worden; ansonsten ist es weitgehend mit dem normalen Verfahren der Betriebsratswahl identisch.

Interessant ist, dass meist auch die Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) zu einer Mitarbeiterversammlung aufrufen kann, um die Wahl eines Wahlvorstandes zu ermöglichen. Wenn also eine MAV gebildet werden soll, wo es noch keine gibt, so ist es sicherlich sinnvoll, die Gesamtmitarbeitervertretung hierzu aufzufordern. GMAVEN gibt es unseres Wissens in so gut wie allen Kirchengliederungen.

... und wie ein Personalrat?

Im Prinzip genauso, nur leider reichlich komplizierter (jedenfalls in Hessen). In diesem Fall ist es ratsam, die Unterstützung von ver.di einzuholen.

Dies ist natürlich nur ein Überblick. Wer die Wahl angehen will, sollte sich mit ver.di in Verbindung setzen. Dort sind die Broschüre »Leitfaden für Betriebsratswahlen« und natürlich auch das Betriebsverfassungsgesetz erhältlich.

Je größer das Unternehmen, desto höher ist die Zufriedenheit mit dem Betriebsrat

In den alten Bundesländern hatten 1998 nur 16 % aller Firmen, die laut Gesetz einen Betriebsrat (BR) haben könnten, tatsächlich diese Interessenvertretung (neue Bundesländer: 14 %). Auf den ersten Blick recht wenig, aber es waren 58 % aller Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiteten (neue Bundesländer: 51 %). Diese Zahlen erklären sich, wenn man sich die gravierenden Unterschiede in den verschiedenen Betriebsgrößen ansieht: So herrschen in Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten vergleichbar paradiesische Verhältnisse. Sie verfügen zu fast 100 % über Tarifbindung und Betriebsräte. Ganz anders im Mittelstand (Betriebe mit fünf bis 100 Beschäftigten), wo rund die Hälfte der 27 Millionen Beschäftigten der Bundesrepublik Ende der 90er Jahre arbeiteten: 78 % von ihnen war in Betrieben ohne BR tätig – obwohl in diesen Firmen laut Gesetz Betriebsräte gebildet werden könnten. Von den Kleinbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten haben nur 15 % einen BR.

Hohe Akzeptanz auf beiden Seiten

Sowohl die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen als auch die meisten Arbeitgeber schätzen die Arbeit des Betriebsrats: 80 % der ArbeitnehmerInnen sind mit den Leistungen ihres BRs zufrieden, so ergab eine Repräsentativbefragung. Etwas mehr als die Hälfte attestierten der Arbeitnehmervertretung einen »ziemlich großen« oder »sehr großen« Einfluss auf Betriebsentscheidungen. In größeren Betrieben mit professionalisierten Betriebsräten ist die Zufriedenheit deutlich höher als in Kleinbetrieben.

Für 80 % der Manager bedeutet unternehmerisches Handeln, »den BR zu akzeptieren und die konkrete Gestaltung der Zusammenarbeit voranzutreiben.« Das ergab eine 1999 publizierte Studie des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW). Danach halten 48 % den BR für ein »Mitscheidungsorgan«, 70 % für »eine betriebliche Führungskraft« und fast die Hälfte für einen »wichtigen Produktionsfaktor«.

Die vom Institut für Mittelstandsforschung aufgelegte Studie MIND besagte für 1999, dass 65 % der befragten Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen ihr Verhältnis zum Betriebsrat als »gut« oder »sehr gut« beschrieben.

Betriebsräte und Gewerkschaften

Immer mehr Betriebsräte nehmen ihre Arbeit auf, ohne Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Viele von ihnen holen das jedoch während ihrer Amtszeit nach – in der Wahlperiode 1994 bis 1998 rund ein Drittel der anfangs unorganisierten Mandatsträger.

Frauen auf dem Vormarsch

1965 waren 11 % aller BR-Mitglieder Frauen, zehn Jahre später 16 %. Bei den Betriebsratswahlen 1998 war jeder vierte Mandatsträger eine Frau.

Europäische Betriebsräte

Etwas 1.865 Unternehmen in der Europäischen Union fallen unter die Richtlinie für Europäische Betriebsräte. Sie müssen mindestens 1.000 Beschäftigte und jeweils wenigstens 150 Beschäftigte in zwei EU-Ländern haben. In Deutschland hatten im Jahr 2002 von 398 dieser Unternehmen ein rundes Viertel (100) einen Europäischen Betriebsrat.

(Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de)

Ein Betrieb ohne Betriebsrat ist wie unangeschnallt Auto fahren nötig; doch im Falle eines Unfalls kann er lebensrettend sein. Viele meinen, eine Interessenvertretung sei nicht nötig, wenn die Ordnung sind. Das kann sich jedoch schnell ändern – zum Beispiel derzeit bei vielen Betrieben im Gesundheits- und Sozialbereich.

Der Betriebsrat sorgt dafür, dass Sparmaßnahmen nicht flucht, z.B. durch Ausgründung von Abteilungen oder Unternehmensumstrukturierungen die Interessen der Beschäftigten überbrücken. Umstrukturierungen in Krankenhäusern, bei ambulanten ArbeiterInnenvertretungen in Krankenhäusern, bei ambulanten Gärten usw. sind heute wichtiger denn je: In einer Zeit, in der der Verkauf der öffentlichen Krankenhäuser suchen, in der Stellen private Klinikbetreiber durch Outsourcing die Gewinne stabil um Tarife zu unterlaufen, müssen Belegschaften sich eine starke

Die wichtigsten rechtlichen Grundlagen, praktische Hinweise. Die Seiten zusammengetragen und in den ver.di-Büros vor Ort erstellt werden, eine Betriebsversammlung und die Wahl organisieren

Betriebsratsgründung – wie geht das? Fiktiver Bericht aus einem privaten

Schlechte Nachrichten für die Beschäftigten in einem privaten Krankenhaus: Teile des Hauses sollen verkauft oder geschlossen werden. Die Unsicherheit wird vom Arbeitgeber durch unklare Infos verstärkt.

Die KollegInnen beschließen einen Befreiungsschlag: »Wir bilden einen Betriebsrat!« Sie wollen Beteiligte statt nur Betroffene sein. Zuerst macht sich Ratlosigkeit breit: »Wie geht das eigentlich? Ist hier jemand in der Gewerkschaft?«

Eine Ärztin erkundigt sich in ihrem Bekanntenkreis, ein Kollege beim Marburger Bund und ein Apotheker weisen auf einen guten Gewerkschaftssekretär von ver.di hin. Die Ratlosigkeit schwindet nach ersten Telefonaten und einem Treffen im Gewerkschaftsbüro.

Betriebsratsgründung – wie bin ich g

Weil Arbeitgeber nicht immer begeistert sind, wenn Beschäftigte einen Betriebsrat bilden wollen, hat der Gesetzgeber den Kündigungsschutz deutlich heraufgesetzt.

Der Kündigungsschutz beginnt mit dem ersten Anschreiben an den Arbeitgeber, mit dem sich die Initiative für den Betriebsrat outet. Dieser Kündigungsschutz besteht für maximal drei Beschäftigte; er steht im Kündigungsschutzgesetz § 15 Abs. 3a. Danach kann nur fristlos – also bei schweren persönlichen Vergehen – gekündigt werden. Dieser Kündigungsschutz besteht bis zum Ende der Wahl oder, wenn die Wahl nicht zustande kommt, drei Monate ab dem Zeitpunkt der Einladung.

Wird auf der ersten Betriebsversammlung ein Wahlvor-

Betriebsräte!

beraten, mitgestalten ...

fahren. Solange nichts passiert, scheint der Gurt völlig un-
ein. So ähnlich verhält es sich auch mit einem Betriebsrat:
enn im Betrieb alles glatt läuft und die Arbeitsbedingungen in
Beispiel wenn das Unternehmen in Finanznöte kommt, wie
eich der Fall.

nicht allein zu Lasten der Beschäftigten gehen, dass Tarif-
ernehmensteilen, nicht so einfach möglich ist, dass bei
rücksichtigt werden müssen. Betriebs-, Personalräte und Mit-
ranten Pflegediensten, in Altenheimen, kirchlichen Kinder-
der die Kommunen den Weg aus ihrer Finanzmisere durch den
ellenabbau und Arbeitsverdichtung zum Alltag gehören,
abil halten wollen und immer neue Tricks angewandt werden,
starke Vertretung schaffen. Deshalb: Gründet Betriebsräte!
e Hinweise und auch taktische Tipps sind auf diesen beiden
stehen kompetente Ansprechpartner zur Verfügung. Aktiv
eren oder gar kandidieren – das müsst ihr allerdings selbst.

Was? in Krankenhaus

Sie erfahren: Bei 320 Beschäftigten hat es nur Sinn, die Wahl
einzuleiten, wenn der Betriebsrat, der aus immerhin neun
Personen bestehen wird, auch zustande kommt. Deshalb
sollten mindestens 15 Personen bereit sein, für den Betriebs-
rat zu kandidieren. In einer Gaststätte findet eine erste Ver-
sammlung statt, für die unter der Hand geworben wurde.
25 KollegInnen aus der Klinik kommen. Der Gewerkschafts-
vertreter informiert über die Aufgaben und Möglichkeiten
eines Betriebsrats und beantwortet alle Fragen zu »Risiken
und Nebenwirkungen«. Die Stimmung ist gut und produktiv:
Die Anwesenden laden zu einer ersten Betriebsversamm-
lung – und zwar ohne Arbeitgebervertreter – ein. Einen Tag
später bekommt die Ärztin, die der Arbeitgeber für die An-

führerin hält, die Kündigung – natürlich aus rein »betriebs-
bedingten Gründen«. Dieser Einschüchterungsversuch des
Arbeitgebers ist jedoch zum Scheitern verurteilt, denn für
diejenigen, die eine Betriebsratswahl einleiten, besteht ein
besonderer Kündigungsschutz. Dennoch gelingt es ihm, die
Unsicherheit unter den Beschäftigten zu verstärken. Dann
lädt der Arbeitgeber die Initiatoren der BR-Wahl zu Einzel-
gesprächen. Das lehnen die Beschäftigten ab – sie betonen,
dass sie nur gemeinsam Rede und Antwort stehen werden.
Das gemeinsame Gespräch findet statt und die weitere
Einschüchterungsattacke des Arbeitgebers schlägt fehl. Im
Betrieb werden kleine Plakate mit der Einladung zur ersten
Versammlung ausgehängt. Schon nach kurzer Zeit kommen
viele Rückmeldungen – die Belegschaft ist sich einig: Das
brauchen wir, das finden wir gut, das unterstützen wir.

Zur ersten Betriebsversammlung war der Gewerkschafts-
sekretär in der Klinik angekündigt worden. Doch der Arbeit-
geber wollte ihn schon vorher treffen. Der Sekretär kommt
diesem Wunsch nach und stellt sich beim Geschäftsführer vor,
hört sich allerlei Klagen über Kassen, verfehlte Politik und
Eigenlob von guten Menschen in der Führung an – selbst um
Verständnis für die Kündigung der Ärztin wird nachgesucht.
Doch das Gejammer nützt dem Arbeitgeber nichts – die erste
Betriebsversammlung wird eröffnet.

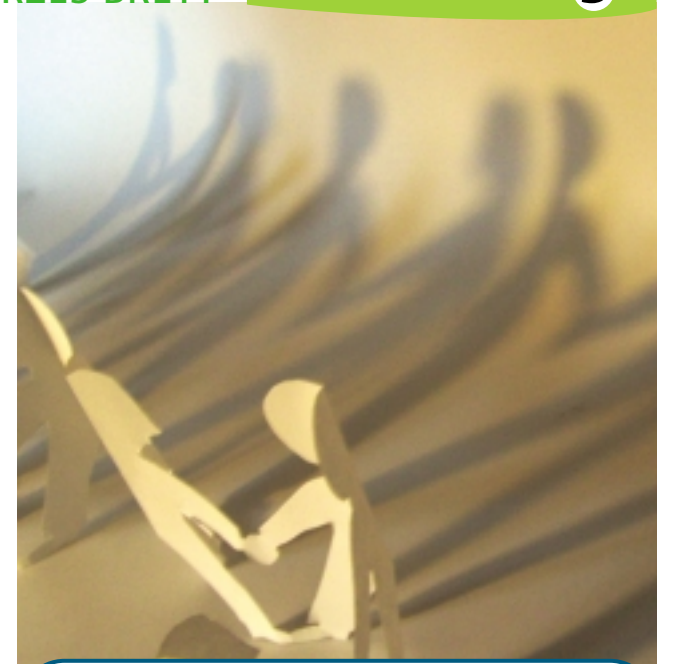
Gespannte Gesichter: Kaum jemand hatte je mit einem
Betriebsrat zu tun, eine Therapeutin kann immerhin berich-
ten, dass ihr Vater Betriebsrat sei, und der fände das Ganze
überfällig. Die Rechte des Betriebsrats werden erklärt und
der Schutz, den die Interessenvertretung jedem Einzelnen
bieten kann, erläutert. Besonders interessant ist für alle, dass
der Betriebsrat Informationen über die Zukunft des Betrie-
bes einfordern kann. Spontan kommt breite Zustimmung für
die Wahl der ArbeitnehmerInnenvertretung. Viele wollen
mitmachen. So viele, dass sogar eine Kandidatenvorstellung
nötig wird. Ein Wahlvorstand aus drei Personen wird ge-
wählt; gleich anschließend trifft sich der Wahlvorstand. Der
Gewerkschaftssekretär hat Infobroschüren und Aufnahme-
schein für ver.di dabei. Einige treten sofort in die Gewerk-
schaft ein, andere werden es wenige Tage später tun. In-
zwischen steht der Termin für die erste Betriebsratswahl fest.
Eigentlich kann nichts mehr schief gehen.

Wahl geschützt?

stand gewählt, so hat dieser Kündigungsschutz nach § 15
Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz. Dort steht, dass Wahlvor-
standsmitglieder bis sechs Monate nach der Wahl geschützt
sind. Eine fristlose Kündigung ist also wieder nur bei schwe-
rem persönlichem Fehlverhalten möglich.

Den gleichen Kündigungsschutz haben auch die Wahlber-
eiber, also diejenigen Personen, die sich für den Betriebs-
rat aufstellen lassen.

Ist schließlich der Betriebsrat gewählt und im Amt, so hat
er besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 1. Dieser
besteht für die gesamte Amtszeit und nach Ausscheiden aus
dem Betriebsrat noch ein Jahr. Möglich ist in dieser Zeit nur
die fristlose Kündigung – und die ist nicht so einfach.



Urteile

Rechtsprechung zu Betriebsratswahlen

Freie Wahl

Die Durchführung einer Betriebsratswahl im Freien auf
einem Parkplatz führt nicht dazu, dass die Wahl unwirksam
ist. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Stimmabgabe selbst
geheim erfolgt und die etwaige Anwesenheit Betriebs-
fremder keinen Einfluss auf das Wahlergebnis haben kann.
Eine derartige Einflussnahme scheidet bei drei Kandidaten
für drei Betriebsratsposten von vornherein aus.
(Arbeitsgericht Kiel 13.11.2003, Az.: 1 BV 34 d/03)

Ersatzmitglieder

Ein Wahlverstoß, der sich lediglich auf die Reihenfolge der
Ersatzmitglieder auswirkt, beeinflusst das Wahlergebnis
im Sinne des § 19 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
nicht und berechtigt daher nicht zur Wahlanfechtung.
(BAG 21.2.2001, 7 ABR 41/99)

Praktikanten

Praktikanten dürfen bei der Wahl des Betriebsrates im Prak-
tikumsbetrieb mitwählen. Dies gilt selbst dann, wenn sie
überbetrieblich ausgebildet werden und nur die Praktikums-
tätigkeit im Betrieb der Betriebsratswahl absolvieren. Die
Praktikantinnen waren überwiegend im Betrieb der Betriebs-
ratswahl eingebunden, weil sie dort drei von fünf Wochen-
arbeitstagen unter Anleitung mit Arbeiten beschäftigt
waren, die ansonsten von anderen Mitarbeitern des Betriebs
hätten übernommen werden müssen.
(LAG Schleswig-Holstein 25.3.2003, 2 TaBV 39/02)

Leiharbeitnehmer

Auch Leiharbeitnehmer dürfen aufgrund § 7 Satz 2 BetrVG
in der ab dem 28. Juli 2001 geltenden Fassung aktiv mit-
wählen. Doch sie sind keine Arbeitnehmer des Entleiher-
betriebs im Sinne von § 9 BetrVG. Sie sind deshalb bei der
für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder
maßgeblichen Belegschaftsstärke nicht zu berücksichtigen.
(BAG 16.4.2003, 7 ABR 53/02)

Wahlkampf

Wenn eine der Listen vor einer Betriebsratswahl um Stim-
men wirbt, indem sie eine »Happy Hour« mit Würstchen,
Kaffee und einer Tombola veranstaltet, könnte ein Arbeits-
richter eine Neuwahl anordnen. So entschied ein Gericht
tatsächlich. Eine solche Party verstöße gegen das BetrVG,
wonach eine Wahlbeeinflussung unzulässig ist.
(ArbG Frankfurt/M. 27.6.2003, 9 BV 240/0299)



Fotos (3): werkzwei

