

Betriebsrat im Kleinbetrieb

Interessenvertretung als Entscheidungsblockierer

oder

sinnvolles Co- Management Instrument

Grundlage der betrieblichen Mitbestimmung ist

- für die Privatwirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz,
- für den öffentlichen Dienst das Personalvertretungsgesetz,
- für Tendenzbetriebe (Kirchen, Verbände, Parteien) die Mitarbeitervertretung.

Ein Betrieb ist laut Betriebsverfassungsgesetz (Bverfg.) eine räumlich und organisatorische eigenständige Unternehmenseinheit. In Betrieben, die dauerhaft mindestens 5 Arbeitnehmer beschäftigen ist ein Betriebsrat zu bilden.

Arbeitnehmer (AN) sind alle Beschäftigten, auch Teilzeit-, befristet Beschäftigte, vorübergehend freigestellt, Praktikanten, Auszubildende ...

Wahlberechtigt sind alle AN, die mindestens 18 Jahre alt sind.

Wählbar sind AN, die mindestens 18 Jahre alt und mindestens 6 Monate beschäftigt sind.

Betriebsrat

- ist eine rein betriebliche Einrichtung, die unabhängig von den Gewerkschaften agiert. (Ca. 60 v.H. der Betriebsräte sind nach Gewerkschafterhebungen gewerkschaftlich organisiert.) Die Gewerkschaften nehmen die überbetriebliche Interessenvertretung wahr (z.B. Tarifhoheit.),
- ist zuständig für die kollektive Interessenvertretung bzw. ist Schutzorgan der Beschäftigten
- ist Voraussetzung um Mitwirkungs- bzw. Mitbestimmungsrechte zu erhalten,
- ist zur Verschwiegenheit in Personalfragen verpflichtet,
- muss zu bestimmten Fragen gehört werden,
- muss bei bestimmten Änderungen, Vorhaben zustimmen,
- unterliegt einem besonderen Kündigungsschutz.

Betriebliche Mitbestimmung ist auch ein Beitrag zur demokratischen Entwicklung der Gesellschaft und Anerkennung, dass unternehmerische Entscheidungen nicht nur zu Gunsten oder Lasten des Unternehmers gehen, sondern genauso auf die AN wirken.

Besonderheiten der betrieblichen Mitbestimmung im Kleinbetrieb:

- Enge persönliche Kontakte zwischen Betriebsleitung/Geschäftsführung und Beschäftigung machen es schwierig, dem Unternehmer durch eine Betriebsratsbildung „Misstrauen“ auszudrücken.
- Die engen Beziehungen schaffen auch starke Abhängigkeitsverhältnisse, schwierig „nein“ zu sagen.
- Während der Vorbereitung der ersten Betriebsratswahl (Neugründung) sind die Aktiven nicht besonders vor Kündigungen geschützt, was auch in zahlreichen Fällen zu schnellen Kündigungen führt.
- Es muss sich jemand aus der Belegschaft finden, der bereit ist, ein solches Amt zu übernehmen und wahrzunehmen.
- In der Regel haben weder die Betriebsleitung noch der neugegründete Betriebsrat Erfahrung mit dem Instrument Betriebsrat und benötigen eine gewisse Zeit, für beide Seiten akzeptable Verfahren und Umgangsweise zu entwickeln.
- Der Betriebsrat bewegt sich in verschiedenen Spannungsfeldern:
 - Die verschiedenen Rollen: Mitarbeiter und Interessenvertretung, werden von der Betriebsleitung nicht getrennt gesehen.
 - Er ist für die Betriebsleitung immer zunächst Mitarbeiter, Spannungen aus der BR- Tätigkeit wirken sich auf das „Chef – Untergebenen – Verhältnis“ aus.
 - Die Vertretung eigener Interessen wird leicht als Amtsmissbrauch ausgelegt.
 - Der BR muss sich als erfolgreiche und konfliktbereite Interessenvertretung präsentieren, darf aber auch aus Sicht der Belegschaft, den Chef nicht so sehr verärgern, dass dies negativ auf das Betriebsklima wirkt.
 - Er muss die Balance finden, die konfliktbereite und/oder persönlich betroffene Mitarbeitergruppe genauso zufrieden zu stellen wie die weniger konfliktbereite oder dem Konflikt neutral gegenüberstehende Mitarbeitergruppe.
 - Er muss sich bei der Vorbereitung von konfliktiven Debatten mit der Betriebsleitung der Unterstützung durch die Belegschaft versichern. Dies heißt u.a., dass sich Kollegen bereit erklären, sich in die Debatte einzubringen.
 - Er muss die Konfliktthemen und die Argumentationslinie sehr stark auf den „Charakter“ der Betriebsleitung abstimmen.
 - Er darf nicht vergessen die Betriebsleitung von Zeit zu Zeit für die konstruktive Zusammenarbeit oder ein erzielttes Ergebnis zu loben. Dies wird von ihr als auch von der Belegschaft erwartet.
- Regelungen können nur im Konsens zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung erzielt werden. Eine Erzwingung – auch wenn der Betriebsrat ein Initiativrecht hat – durch das Arbeitsgericht oder eine Einigungsstelle würde (zumindest in meinem Betrieb) die weitere Zusammenarbeit nachhaltig stören und mögliche Betriebsraterfolge eher unwahrscheinlich machen.
- Betriebsratsarbeit ist immer Zusatzarbeit und muss in Abstimmung mit der üblichen Arbeit verfolgt werden. Betriebsratsarbeit steht immer hinter dem Tagesgeschäft zurück.

Vorhandensein eines Betriebsrats:
Vorteils-, Nachteilsbetrachtung für den Betrieb aus Sicht eines Betriebsrates

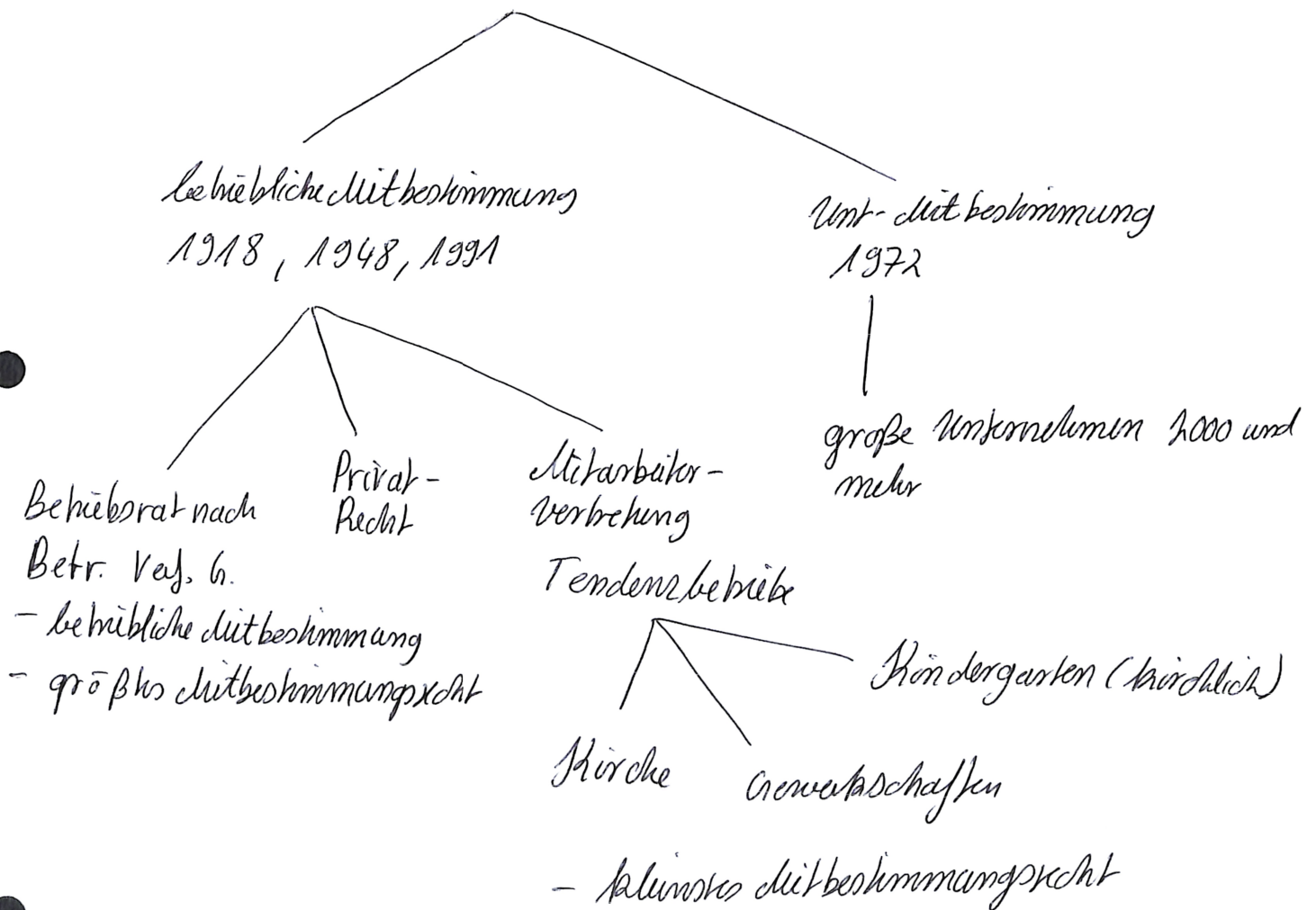
Vorteile	Nachteile
Unzufriedene Mitarbeiter haben mit dem Betriebsrat (BR) einen ersten Ansprechpartner der individuelle Probleme in allgemeine / betriebliche Probleme einordnet.	BR muss bei bestimmten Entscheidungen vorab informiert werden und muss z.T. zustimmen.
BR bündelt Einzelanfragen bzw. -probleme und bereitet Lösungsmöglichkeiten vor.	BR ist nicht so leicht einzuschüchtern wie einzelne Mitarbeiter.
BR agiert als Sprachrohr der Mitarbeiterinteressen.	BR ist durch Schulung z.B. besser über Rechtsfragen informiert, als GF.
Geschäftsführung (GF) hat einen festen Ansprechpartner bei betrieblichen Änderungen.	BR bindet Arbeitskraft und Geld.
GF kann in Rechtsfragen auf (geschulten) BR zurückgreifen.	Mit einem BR kommt nicht nur gewerkschaftlicher Sachverstand, sondern auch Gewerkschaftssekretäre in den Betrieb.
	Bei mehr als 20 Mitarbeitern greift mit einem BR auch die Sozialplanregelung.

Robert Mächtel
 Betriebsratsvorsitzender
 Stiftung SEQUA, Bonn

Thema:

Betriebsrat als Entscheidungsnehmer oder Mitarbeiter-Förderer?

Betriebliche Mitbestimmungen



Betrieb : räumlich organisierte Betriebseinheit

→ z.B. Aldi → jede Filiale

→ große Filialen haben einen eigenen BR

Arbeitnehmer : alle Beschäftigten des Betriebes

→ Wer ist Wahlberechtigt zum Betriebsrat?

- alle Beschäftigten über 18 J. die min. 6 Monate im Betrieb sind.
 - danach nicht dem Kündigungsschutz unterliegen
- ab 5 Beschäftigten kann BR gebildet werden

↙ keine Unternehmens-Einrichtung
 Betriebliche Einrichtung → von den Gewerkschaften gebildet

- 60% der Betriebsräte sind gewerkschaftlich organisiert
- 40% — " — nicht gewerkschaftlich org.

Was hat man von betrieblicher Mitbestimmung?

- demokratische Entwicklung
- nicht zu Zeiten Marx: „das Reich der Freiheit endet beim Betriebstor“
- Mitbestimmungsrecht → Entscheidungen gehen an / oder zu Gunsten der Mitarbeiter

- Interessensvertretung (kollektiv)

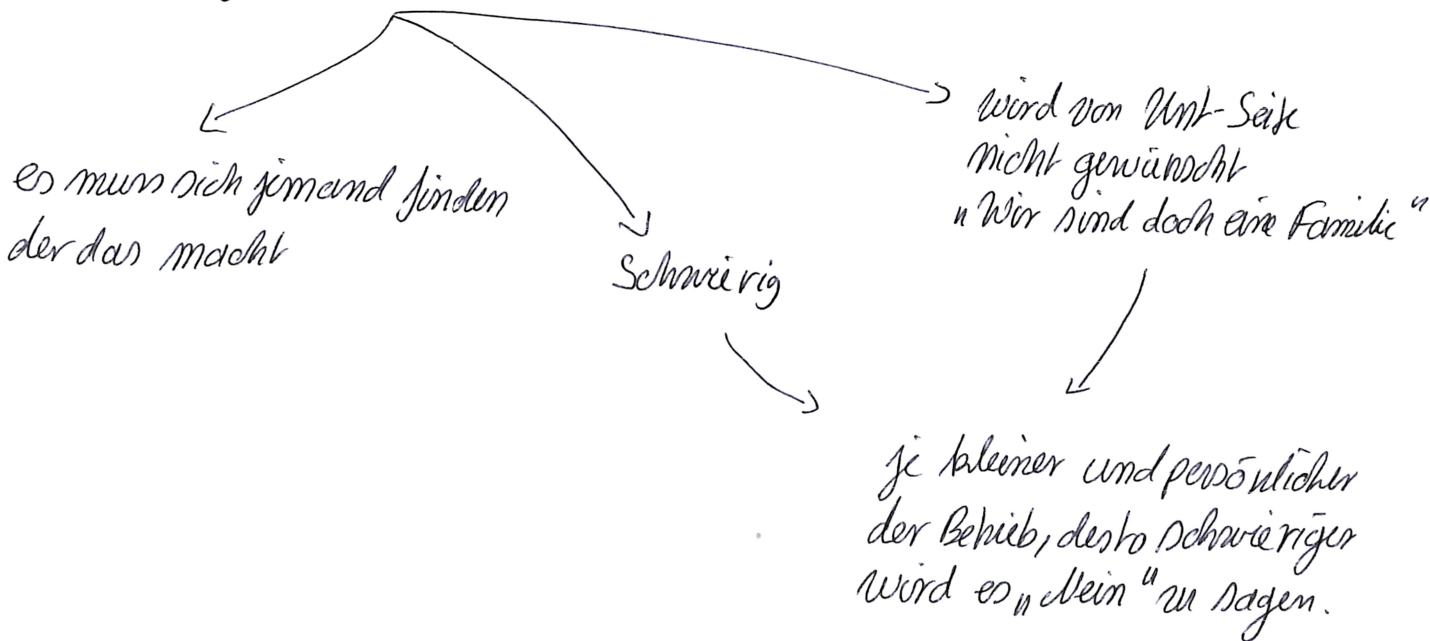
↙ gegen Unternehmensinteressen
 Arbeitnehmerinteressen
 60 Std / Woche
 10 Std / Tag

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| ① Arbeitszeitregelungen | ⑤ Einhaltung des Tarifvertrages |
| ② Urlaubszeitregelungen | ⑥ Gleichbehandlung der Mitarbeiter |
| ③ Unfallverhütung | ⑦ Arbeitsintensität |
| ④ Kündigungschutz | ⑧ Arbeitsverteilung |

→ Wenn kein Betriebsrat existiert, werden diese Aspekte per Gesetz vorgegeben.

→ Kündigungschutz des BR-Mitglieds bis 1 Jahr nach Mitgliedschaft

→ Gestaltung im Kleinbetrieb



→ Nur 10% mit weniger als 100 Beschäftigten hat einen Betriebsrat

→ 50% aller Betriebe haben einen Betriebsrat

Gründung eines Betriebsrats

BSP: Schlecker → 100 000 € Strafen an Behinderung zur Gründung eines Betriebsrats

→ Wird gerne gerächt um nur keinen Betriebsrat zu haben.

Büchermäster → BR sollte gegründet werden

→ von 40 Mitbündigen 20

Anfangsproblem: → Chef denkt, er bekommt einen „Landkanger“

→ BR → Interessen der Mit

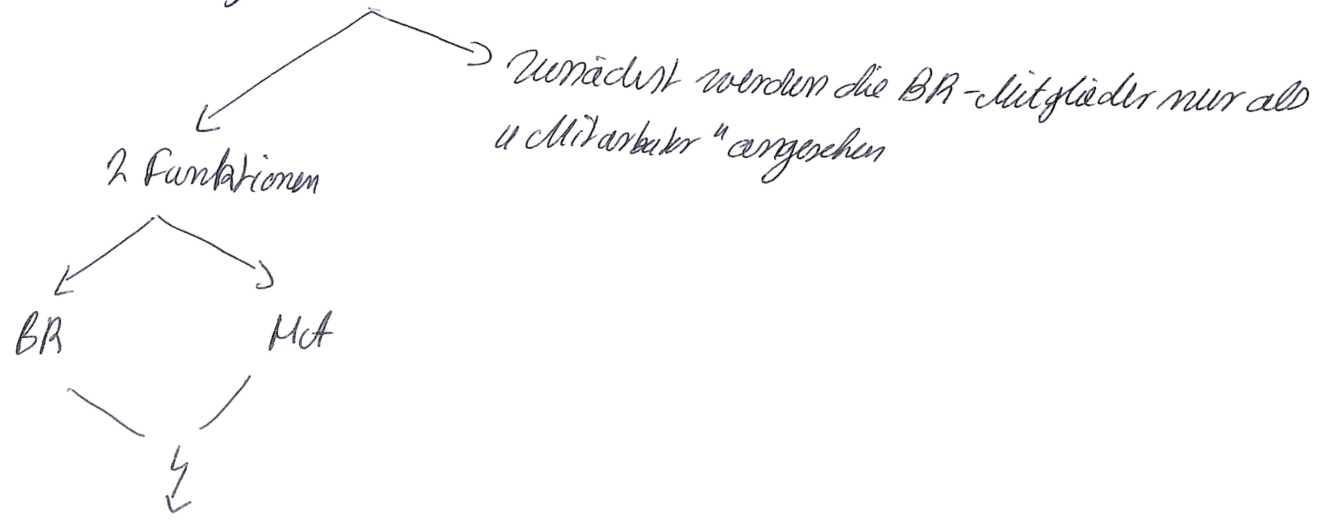


Gewerkschaftverbände ↴

BR-Versammlung → BR-Vorsitzender hat Hausrecht

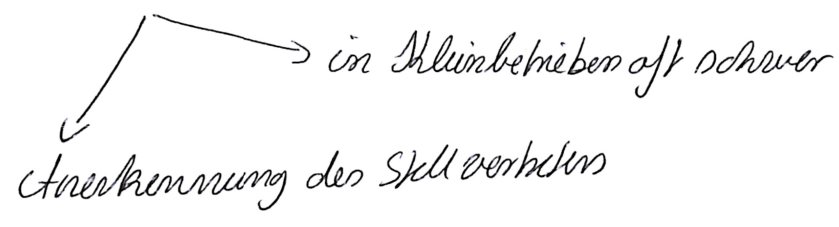
→ Ca 1 Jahr zur Einführung

- Anerkennung des BR

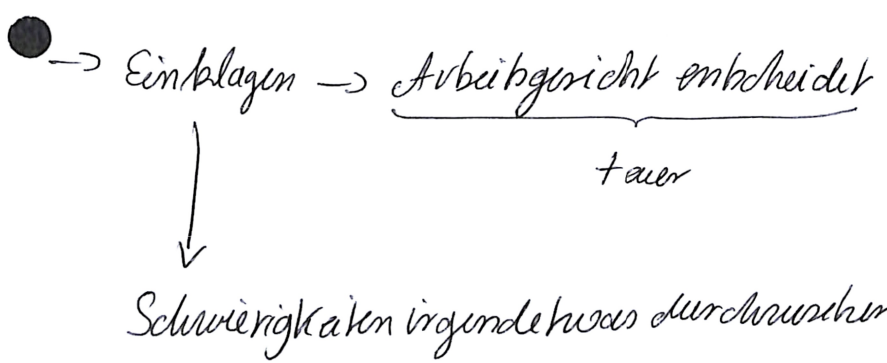


- Vertrauensbruch: wenn BR nach der Max des Chefs fauert
- BSP: Kündigung den unbeliebten Mitarbeiterin ~~us.~~ Beratung der Mitarbeiterin

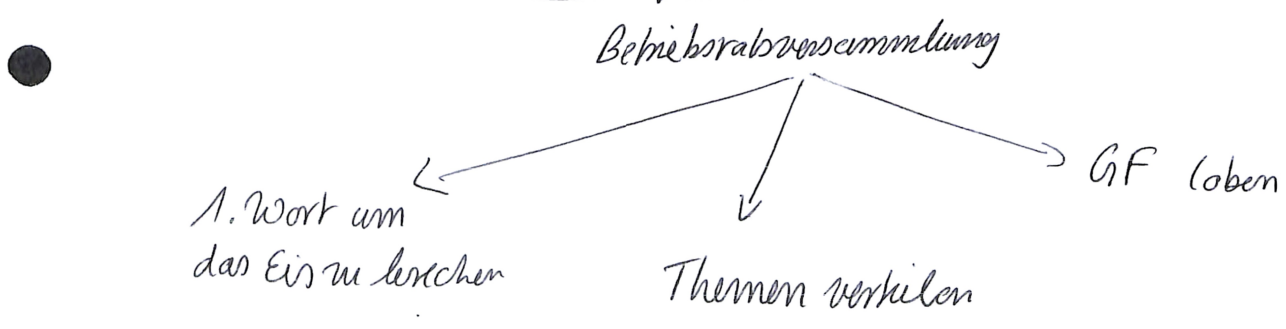
→ Betriebsrat als Institution, nicht als Person



→ Arbeitszeitregelung über 1 Jahr



→ BR muss auch Leute "hinter sich haben"



→ nach 10 Jahren → 5 Vereinbarungen

- Telefonanlagen
 - Vernetzung der Computer
- } Überwachung, Dauer der Privaten Gespräche Privat surfen etc.

Allgemeine Arbeitszeitregelung

Ausgleich für Auslandsdienstreisen

Zeitgleich bei Inlandsdienstreisen

Regelung über betriebliche Rente

„Jobticket“ - Straßenbahn fahren

Bonuszahlungen bei erfolgreichem Jahresabschluss

Fazit: keine Mitbestimmung ohne Betriebsrat
12 Arbeitstage / Jahr (sehr wenig)

BR wird dann zum finanziellen Risiko, wenn:

- BR nur auf seine persönlichen Vorteile bedacht ist und nicht betriebliche Probleme beachtet!

Vorteile für den Betrieb:

- unzufriedene Mitarbeiter können dem BR ansprechen
- individuelle Anliegen in betrieblichen Entscheidungsprozessen / Angelegenheiten mit einbinden.
- Betriebsrat bündelt Einzelfragen und macht daraus eine Einzelfrage
→ nimmt dem Unternehmer Entscheidungen ab.
- Betriebsrat kann für Belegschaft Dinge vereinbaren
- Betriebsrat ist in Rechtsfragen besser informiert.
- Arbeitsfördergehalt: 2 Jahre befristet, danach entfristet

Nachteile:

- BR muss zu bestimmten Dingen gehört werden
- BR ist nicht so leicht einzuwickeln wie ein „einfacher Akt“
- BR ist in Rechtsfragen besser informiert (Vorteil und Nachteil)
- BR bindet Arbeitskraft
 - Mehrarbeit
 - Beschäftigung mit BR anstatt zu arbeiten

- Sozialplan



Risiken

- BR wirkt nur nach Innen, nicht nach Außen
- mit dem BR kommt die Gewerkschaft in den Betrieb