

Warum ein Betriebsrat?

Aufgrund der schwächeren Position der einzelnen Arbeitnehmer gibt ihnen das Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, ab einer bestimmten Mitarbeiteranzahl ein Gremium zu wählen, das sich für ihre Belange und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber einsetzt: den **Betriebsrat**. Denn für die einzelnen Mitarbeiter ist es oft schwierig, sich gegen unternehmerische Entscheidungen zu wehren oder Wünsche und Bedürfnisse beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen.

Der Betriebsrat hat vielfältige Aufgaben, Rechte und Pflichten. Eine der wichtigsten **Aufgaben** des **Betriebsrats** ist es, darauf zu achten, dass im Betrieb die gesetzlichen und tariflichen Normen und Vorschriften eingehalten werden. Außerdem hat er die Interessen der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten.

Dabei ist er auch berechtigt, von sich aus an den Arbeitgeber heranzutreten und die Einführung oder Verbesserung einzelner Regelungen und Maßnahmen zu verlangen und ggf. durchzusetzen (sog. **Initiativrecht**).

Ganz wichtig: Bei **Umstrukturierungen** im Betrieb oder gar der **Schließung** des Betriebes oder eines Betriebsteils kann der Betriebsrat hierauf Einfluss nehmen, also darüber mitbestimmen, ob, wann und wie die fragliche Maßnahme durchgeführt wird (sog. Interessenausgleich). Und vor allem kann er die Aufstellung eines **Sozialplans** verlangen und notfalls durchsetzen. Und zwar gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber!

Wenn es keinen Betriebsrat gibt, ist die Aufstellung eines Sozialplans **nicht möglich**. In diesem Fall gibt es dann auch **keinerlei Abfindung**. Auch nicht bei einem langjährigen Arbeitsverhältnis. Denn ein Sozialplan ist vom Bestehen eines Betriebsrats abhängig.

Die Gründung eines Betriebsrates ist also spätestens dann notwendig, wenn sich das Unternehmen in einer Schieflage befindet oder wenn umfangreiche Umstrukturierungen oder gar Entlassungen drohen.

Aufgaben des Betriebsrats

Die Aufgaben des Betriebsrats sind so vielfältig, dass sie hier nur beispielhaft aufgeführt werden können. Die wichtigsten sind vor allem in [§ 80](#) und [§ 87](#) des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) geregelt. Dazu gehört insbesondere

- die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Beschäftigten zu überwachen,
- die Annahme von Beschwerden einzelner Beschäftigter und das Drängen auf Abhilfe gegenüber dem Arbeitgeber,
- über die Maximalarbeitszeit, Urlaubsansprüche und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu wachen,

- das Vorgehen gegen jede Form von unberechtigter Ungleichbehandlung und Ausgrenzung der Beschäftigten im Betrieb,
- ferner soll der Betriebsrat im Betrieb für die Gleichstellung der Geschlechter sorgen
- und sich für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau im Betrieb stark zu machen, insbes. bei der Einstellung, Beschäftigung, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern
- die Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Unternehmen zu verbessern,
- die Aufnahme, Integration und Aufnahme von Schwerbehinderten, ausländischen und älteren Arbeitnehmern im Betrieb zu fördern und zu sichern,
- gegen jede Form von Diskriminierung auf Grund der Nationalität, Ethnie und der sexuellen Orientierung vorgehen
- die Interessen der Beschäftigten bei der künftigen Personalplanung im Betrieb zu vertreten,
- bei Einstellungen und Versetzungen im Betrieb dafür zu sorgen, dass die Besetzung von Stellen nach fairen und transparenten Kriterien erfolgt und Nachteile für bereits Beschäftigte durch Neueinstellungen und Versetzungen verhindert werden
- und vieles mehr

Ferner muss der Betriebsrat beispielsweise bei Kündigungen angehört werden, darf in bestimmten Fällen **Sozialpläne** einfordern und hat ein Anwesenheitsrecht bei Bewerbungsgesprächen. Hierauf sind wir schon beim ersten Gliederungspunkt eingegangen.

Mittelbare Auswirkungen

Erfahrungsgemäß genügt bereits die bloße Existenz des Betriebsrates – ohne dass dieser bereits nennenswerte Aktivitäten entfaltet hat –, damit sich wesentliche Verbesserungen im Betrieb ergeben. Die reine Existenz des Betriebsrates führt bereits zu einem verbesserten Schutz der Beschäftigten.

Denn mit dem Bestehen eines Betriebsrates darf der Arbeitgeber bestimmte Entscheidungen, die den einzelnen Arbeitnehmer betreffen und die er zuvor allein vornehmen konnte, nur noch mit Zustimmung des Betriebsrates treffen.

Dies gilt z. B. für

- die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit,
- die Anordnung von Überstunden und Wochenendarbeit,
- die Festlegung von Urlaub gegen den Willen des Beschäftigten,
- die einseitige Gewährung von Gehaltserhöhungen gegenüber einigen wenigen Beschäftigten, während andere nicht bedacht werden,
- die Vornahme von Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen usw.

Einzigste Voraussetzung: Mindestgröße des Betriebs

Die Gründung eines Betriebsrates steht der Belegschaft jederzeit frei. Dies ist allerdings Sache der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann weder einen Betriebsrat gründen noch die Gründung eines Betriebsrats durch die Mitarbeiter verbieten oder gar verhindern. Die stellt sogar eine Straftat dar, die mit Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr geahndet werden kann.

Die Wahl eines Betriebsrates ist auch in einem Kleinbetrieb möglich. Die Mindestgröße beläuft sich auf **5 wahlberechtigte Arbeitnehmer**. Wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die älter als 18 Jahre alt sind. Hierher gehören z.B. auch Außendienstmitarbeiter, volljährige Auszubildende, Teilzeitkräfte, Minijobber oder Arbeitnehmer in Elternzeit. Auch Leiharbeiter sind nach der neuesten Rechtsprechung zu berücksichtigen, sofern sie voraussichtlich mind. 3 Monate ausgeliehen werden, obwohl diese eigentlich zur Belegschaft des Entsendebetriebs gehören.

Nicht als Arbeitnehmer gelten bspw. Praktikanten, Berater, Subunternehmer, echte leitende Angestellte (z.B. der Prokursist) und natürlich auch nicht der Arbeitgeber selbst, also z.B. nicht der Geschäftsführer einer GmbH.

Von diesen 5 wahlberechtigten Arbeitnehmer müssen mindestens 3 wählbar sein, d. h. schon mind. 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein.

Anzahl der Betriebsräte

Die Größe des zu wählenden Betriebsrats richtet sich gemäß [§ 9 BetrVG](#) nach der Zahl der wahlberechtigten (d. h. volljährigen) Arbeitnehmer des Betriebes. Der Betriebsrat wächst also mit der Größe des Unternehmens:

Wahlberechtigte im Betrieb	Betriebsräte
5 bis 20 Wahlberechtigte	1
21 bis 50 Wahlberechtigte	3
51 bis 100 Wahlberechtigte	5
101 bis 200 Wahlberechtigte	7
201 bis 400 Wahlberechtigte	9
401 bis 700 Wahlberechtigte	11
701 bis 1000 Wahlberechtigte	13
usw..	

Ab 21 Wahlberechtigten, also 3 Betriebsratsmitgliedern, gilt zudem eine **Geschlechterquote** in Höhe des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts. Gibt es also 30 % Frauen in einem Unternehmen, müssen mindestens 30 % Frauen im Betriebsrat vertreten sein.

Ab 200 Wahlberechtigten muss darüber hinaus ein Betriebsratsmitglied vollständig von der Arbeit freigestellt werden. Dabei können sich 2 Betriebsratsmitglieder die Freistellung teilen, so dass jeder von ihnen einen halben Tag von der Arbeit freigestellt wird.

Geleitet wird der Betriebsrat vom **Betriebsratsvorsitzenden**. Er wird einschließlich seiner Stellvertreter in der ersten Betriebsratssitzung von den Betriebsräten gewählt. Danach führt er die laufenden Geschäfte des Betriebsrats und fungiert als Ansprechpartner der Geschäftsführung.

Er leitet außerdem die Abstimmungen über die Beschlüsse, die – wenn im Gesetz nicht anders festgelegt ist – durch einfache Mehrheit gefasst werden.

Betriebsratswahlen sollen regelmäßig alle 4 Jahre in der Zeit zwischen dem 1. März und dem 31. Mai stattfinden. Den nächsten regulären Betriebsratswahlen finden in der Zeit vom 01.03. - 31.05.2022 statt.

Auch außerhalb dieser Zeit kann in bestimmten Fällen ein Betriebsrat gewählt werden, ([§ 13 BetrVG](#)), insbesondere wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht, also erstmals gewählt werden soll. In diesem Fall kann **jederzeit** ein Betriebsrat gewählt werden.

Besonderer Schutz der Betriebsratsmitglieder

Da Arbeitnehmer häufig Repressalien durch den Arbeitgeber befürchten, wenn sie einen Betriebsrat gründen oder sich zur BR-Wahl stellen, hat der Arbeitgeber ihnen besondere Rechte eingeräumt.

Sie genießen vor allem einen besonderen Kündigungsschutz. Eine ordentliche Kündigung ist grundsätzlich nicht möglich, und eine außerordentliche Kündigung oder eine Versetzung bedarf der Zustimmung des Betriebsrates, also des restlichen Gremiums.

Außerdem haben sie während ihrer ehrenamtlichen Betriebsratstätigkeit ein Recht auf Freistellung von ihren Arbeitsaufgaben, wobei ihnen der volle Lohn ausgezahlt werden muss. Ferner haben sie Anspruch auf kostenlose Weiterbildungen. In schwierigen Fragen, für die ihnen die erforderliche Fachkenntnis fehlt, kann sich der Betriebsrat auch durch externe Berater (z.B. Rechtsanwälte) beraten und vertreten lassen.

Der Arbeitgeber hat somit den Betriebsrat, dessen Wahl, Tätigkeit und Sachaufwand zu finanzieren (§ 40 BetrVG). Er ist zur Freistellung und Lohnfortzahlung seiner Mitglieder verpflichtet. Außerdem hat er die Kosten für Rechtsberatungen und Fortbildungen zu übernehmen, soweit diese erforderlich sind. Sogar die anwaltliche Vertretung des Betriebsrats, seiner Mitglieder oder Arbeitnehmer vor Gericht, hat er praktisch immer zu tragen, wenn dies nicht gerade mutwillig erfolgt.

Eine Benachteiligung – gleich welcher Art – aufgrund einer Betriebsratstätigkeit ist generell verboten. Deshalb steht die Arbeit des Betriebsrates unter einem strafrechtlichen Schutz. Behinderungen durch den Arbeitgeber können nach [§ 119 BetrVG](#) sogar mit Gefängnis bestraft werden.

Und auch die anderen Beteiligten an einer Betriebsratswahl genießen einen besonderen Kündigungsschutz, wie z.B. Arbeitnehmer, die zu einer Wahlversammlung einladen, Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber (§ 15 Kündigungsschutzgesetz).