

Schulung für Firmeninhaber und Führungskräfte im Betriebsverfassungsrecht

„Mitarbeiter setzen SAP-Betriebsrat gerichtlich durch.“ So oder ähnlich lauteten die Schlagzeilen, als SAP als letzter der 30 Dax-Konzerne im Jahr 2006 einen Betriebsrat erhielt. Bis dahin hatten Vorstand und Belegschaft einen Betriebsrat für das 1972 gegründete Unternehmen stets abgelehnt.

In der Tat kann gemäß § 1 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bereits in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, ein Betriebsrat gewählt werden. Wenn jedoch ein Betriebsrat gewählt wird, so ist es für das Unternehmen von großer Bedeutung, dass sich dieser der Firmenkultur, d.h. den vom Unternehmen vertretenen Werten verpflichtet fühlt und nicht fremd-, d.h. vor allem gewerkschaftsbestimmt agiert.

Stehen Betriebsratswahlen an begehen Unternehmer und Führungskräfte sehr oft bereits den ersten Fehler, indem sie versuchen, ihre Mitarbeiter von einer Beteiligung an der Betriebsratswahl abzuhalten. Die Folge: Eine geringe Wahlbeteiligung; der Betrieb erhält garantiert einen Betriebsrat, der sich aus Mitarbeitern zusammensetzt, die von Gewerkschaftsseite gesteuert werden, eigene Interessen verfolgen oder die Konfrontation mit dem Arbeitgeber nach den Denkmustern alter Klassenkämpfer suchen. Daher gilt es in dieser Situation für den Arbeitgeber das ohnehin nicht vermeidbare mit zu gestalten und die der Unternehmenskultur verpflichteten Mitarbeiter zu motivieren, ihr aktives und passives Wahlrecht wahrzunehmen. Nur so bleibt die Chance gewahrt, dass einer der wichtigsten allgemeinen Grundsätze des Betriebsverfassungsrechts, nämlich das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs später auch tatsächlich Praxis wird.

Ist der Betriebsrat gewählt, so steht sehr oft bereits der nächste Fehler für Unternehmer und Führungskräfte an. Jedes Betriebsratsmitglied hat einen Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, in denen Grundkenntnisse z.B. im Betriebsverfassungsrecht oder im allgemeinen Arbeitsrecht vermittelt werden (§ 37 Abs. 6 BetrVG). Für die Teilnahme müssen sie vom Arbeitgeber bei Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden. Der Arbeitgeber trägt auch die Kosten für die Teilnahme an derartigen Schulungen, die meist von gewerkschaftsnahen Bildungseinrichtungen angeboten und durchgeführt werden. Eine Schulungsdauer von drei Wochen pro Betriebsratsmitglied und mehr werden von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung problemlos akzeptiert.

Während also Betriebsratsmitglieder meist sehr eifrig daran gehen, das für ihre Tätigkeit und die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber erforderliche vor allem betriebsverfassungsrechtliche Wissen zu erwerben, erkennen Unternehmer und Führungskräfte diese Notwendigkeit für sich selbst nicht. Das Ergebnis: Es entsteht ein Wissensgefälle zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Konflikte sind so vorprogrammiert. Denn: Nicht immer ist der Betriebsrat im Recht, wenn er etwas vom Arbeitgeber fordert; selten ist es sinnvoll, Anliegen des Betriebsrates oder gar den Betriebsrat selbst zu ignorieren.

Unser Rat daher: Nutzen Sie als Unternehmer die Möglichkeit, sich selbst und Ihre Führungskräfte mit dem notwendigen Wissen auszustatten, damit Sie dem Betriebsrat auf „Augenhöhe“ gegenüber treten können. Als Ansprechpartner in unserer Kanzlei steht Ihnen hierfür Rechtsanwalt Dr. Jens Steinigen zur Verfügung.