

Der Betriebsrat – nur Bremsklotz?



Rechtsanwalt Jochen Eisenbeis



Die dem Betriebsrat eingeräumten Mitbestimmungsrechte werden häufig als Hindernisse einer erfolgreichen Unternehmensleitung wahrgenommen und leider oftmals auch als solche genutzt. Die Firmenleitung sollte dies keinesfalls als unumstößliches Manko sehen, denn der Betriebsrat kann äußerst nützlich bei der Erreichung von Unternehmenszielen und der Umsetzung hierfür notwendiger Maßnahmen sein. Dies erfordert neben der Kenntnis seiner Rechte vor allem auch eine aktive Informations- und Kommunikationspolitik.

1. Mitbestimmungsrechte positiv nutzen

Der Betriebsrat hat in einer Vielzahl von sozialen und personellen Angelegenheiten umfassende Mitbestimmungs- und Informationsrechte. Auch an unternehmerischen Maßnahmen, die wesentliche Nachteile für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können (sog. Betriebsänderungen), ist der Betriebsrat zu beteiligen. Die Nichtbeachtung der Mitbestimmungsrechte kann zur Unwirksamkeit der geplanten Regelungen sowie zu gerichtlichen Auseinandersetzungen führen. Die Mitbestimmungsrechte und die sich daraus ableitende Verantwortung des Betriebsrats sollten von der Geschäftsleitung

folglich genutzt werden, um notwendige unternehmerische Maßnahmen schnell und rechtssicher umzusetzen. Ein gutes Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat ist hier von unschätzbarem Vorteil.

Maßnahmen, die die Interessen einzelner oder mehrerer Mitarbeiter betreffen, sind immer mit dem Risiko arbeitsgerichtlicher Prozesse behaftet. Erfolgen sie jedoch mit Zustimmung des Betriebsrats, besteht die Möglichkeit, Gerichtsverfahren zu vermeiden. Häufig verbessert sich dadurch auch die rechtliche Ausgangsposition des Arbeitgebers, wenn es zum Prozess kommt. Kündigungsschutzklagen von Arbeitnehmern etwa, die nach einer Betriebsänderung mit Einigung zwischen Firmenleitung und Betriebsrat erhoben werden, haben nur geringe Erfolgsaussichten. Ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat verbleibt es bei der üblichen Ausgangslage, dass Arbeitgeber mit erheblichen Prozessrisiken belastet sind. Voraussetzung für den Gewinn an Rechtssicherheit ist somit die vorherige Zustimmung des Betriebsrats.

2. Bindeglied zwischen Firmenleitung und Mitarbeitern

Gerade in den anbrechenden Zeiten von Personalknappheit und ständig wechselnden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind Unternehmer auf motivierte, leistungsbereite und flexible Mitarbeiter angewiesen. In den meisten Unternehmen hat der Betriebsrat einen erheblichen Einfluss auf Stimmung und Einstellung der Mitarbeiter und verfügt über wichtige Informationen aus dem Kreis der Belegschaft. Manager, die dies missachten und somit die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Betriebsrats zur Einflussnahme auf das Betriebsklima nicht zum Wohle des Unternehmens einsetzen, handeln fahrlässig.

3. Fazit

Es gibt demnach gute Gründe, die Arbeitnehmervertreter in die Verwirklichung der unternehmerischen Interessen einzubinden, was auch unsere langjährige Erfahrung im Schnittfeld zwischen Management und Betriebsrat belegt. Dies gelingt, wenn Vertrauen in die Unternehmensführung und ihre Entscheidungen besteht. Es gilt daher, dieses Vertrauen zu schaffen. Probates Mittel ist eine aktive und regelmäßige Kommunikation zum gegenseitigen Informationsaustausch. Grundregel ist hierbei, sich nicht von übernommenen Rollen- und Klassenbildern leiten zu lassen. Gerade die Firmenleitung sollte pragmatisch und im Interesse des Unternehmens handeln. Ein Betriebsrat, der sich informiert und ernst genommen fühlt, lässt sich im Regelfall auch davon überzeugen, zum Wohle des Unternehmens und nicht als Bremsklotz zu agieren. Der Weg der Konfrontation bleibt immer, sollte jedoch wegen der hiermit verbundenen Nachteile die letzte Option sein.

EISENBEIS RECHTSANWÄLTE

Ulm · Esslingen · Saarbrücken

zertifiziert nach



Olgastraße 83–85 · 89073 Ulm
Tel. 07 31 1450-0 · Fax 07 31 1450-280
www.eisenbeis-ra.de
info@eisenbeis-ra.de