

Betriebsrat

20.01.2022

von Bennit Vesely

Was ist der Betriebsrat

Gründung und Wahlen

Betriebsrat

Was ist der Betriebsrat

Ein Betriebsrat ist das Mitbestimmungsorgan der Arbeiter in Betrieben. Die Rechte und Pflichten des Betriebsrats sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Betriebe mit Betriebsrat zahlen durchschnittlich ein höheres Gehalt, die Arbeitsplätze sind sicherer und die Arbeitsbedingungen besser. Betriebsräte machen sich für die Arbeitnehmer stark. Sie unterstützen bei Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz und sorgen für mehr Demokratie im Betrieb.

Der Betriebsrat überwacht, dass Tarifverträge, Verordnungen, Gesetze und Betriebsvereinbarungen beachtet werden. Er hat in vielen Anliegen ein Mitspracherecht. Eine Kündigung ist zum Beispiel ohne die Anhörung und Zustimmung des Betriebsrates nicht wirksam. Bei Umstrukturierung oder Personalabbau, handelt der Betriebsrat einen Sozialplan aus. Und er stärkt Beschäftigten während einem Konflikt mit dem Chef den Rücken.

Gründung und Wahlen

Alle vier Jahre werden die Betriebsräte gewählt. Die Wahl wird vom Wahlvorstand welcher spätestens zehn Wochen vor den Wahlen zur Verfügung gestellt werden muss organisiert.

Die Wahl muss von Arbeitgeber bezahlt werden und findet zwischen März und Mai während der Arbeitszeit statt. Auch eine Briefwahl ist für am Wahltag nicht anwesenden Arbeiter möglich.

Für die Wahl müssen einige Fristen eingehalten werden. Zum Beispiel müssen mindestens sechs Wochen vor der Wahl die Wählerlisten veröffentlicht und ein Wahlausschreiben ausgegeben werden. Außerdem muss spätestens eine Woche nach der Wahl eine Sitzung des neuen Betriebsrates abgehalten werden.

Doch falls kein Betriebsrat existiert, kann man jeder Zeit diesen Gründen. Zur Gründung reichen fünf wahlberechtigte Mitarbeiter von denen mindestens drei Wählbar sein müssen. Als Wahlberechtigt gelten alle Mitarbeiter die mindestens 16 Jahre alt sind. Auch Leiharbeiter sind Wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb sind. Von der Wahl ausgeschlossen sind leitende Angestellte. Als Kandidat wählbar ist man, wenn man älter als 18 ist und seit mindestens sechs Monaten im Betrieb arbeitet.

Die Größe des Betriebsrates ist abhängig von den Wahlberechtigten im Unternehmen:

- <20 = Eine Person wird gewählt.
- 21-50 = Drei Personen werden gewählt.
- 51-100 = Fünf Personen werden gewählt.
- 101-200 = Sieben Personen werden gewählt.
- 201- 400 = Neun Personen werden gewählt.

Betriebsrat

20.01.2022

von Bennit Vesely

Besondere Rechte

Besondere Rechte

Dadurch dass der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten muss, braucht er weitgehende Kenntnis von den betrieblichen Vorgängen und Ereignissen. Deswegen hat der Gesetzgeber ausgiebige **Informations- und Unterrichtsrechte** für den Betriebsrat vorgesehen. Jede Beteiligung des Betriebsrats am Geschehen im Betrieb muss ebendarum grundsätzlich eine weitreichende Unterrichtung über den Gegenstand der Beteiligung seitens der Arbeitgeber vorausgehen.

Der Betriebsrat ist bereits auf Grund seiner gesetzlichen Stellung als Interessenvertreter der Betriebsangehöriger berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge entgegen zu bringen. In diversen Fällen sieht das Gesetz ausdrücklich **Vorschlagsrechte** des Betriebsrats vor. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge des Betriebsrats zur Kenntnis zu nehmen und sie zuverlässig überprüfen.

Weiterreichend als die Vorschlagsrechte sind die **Beratungsrechte**, die vom Gesetzgeber gegenüber dem Betriebsrat in diversen Fällen einräumt werden. Beim Beratungsrecht des Betriebsrats hat der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats nicht allein zur Kenntnis nehmen und begutachten, sondern er muss des Weiteren gleichermaßen das Gespräch mit dem Betriebsrat suchen und Pro und Contra einer Maßnahme einschätzen. Die Beratungsrechte des Betriebsrats sind rechtlich durchsetzbar.

Das wichtigste Recht des Betriebsrats ist das **Mitbestimmungsrecht**. Bei den Mitbestimmungsrechten muss grundsätzlich der Betriebsrat sein Einverständnis geben. Will der Arbeitgeber eine Maßnahme durchsetzen, während der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, braucht der Arbeitgeber dafür das Einverständnis des Betriebsrats. Ein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat z.B. bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit.

Damit der Betriebsrat in der Lage ist, die ihm gesetzlich übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erledigen, hat er eine ganze Reihe von **organisatorischen Rechten**. Dazu gehört zum Beispiel die Bildung eines Betriebsausschusses, die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, Einrichtung von Sprechstunden, die Durchführung einer JAV-Wahl oder auch die Organisation von Betriebsversammlungen.

Der Betriebsrat hat außerdem viele weitere Rechte wie zum Beispiel die ein Anhörungsrecht bei Kündigung eines Mitarbeiters. Unter bestimmten Umständen kann der Betriebsrat sogar einer Kündigung widersprechen. Die Kündigung kann trotzdem ausgesprochen werden doch muss der Mitarbeiter weiter beschäftigt werden falls dieser eine Kündigungsschutzklage

Betriebsrat

20.01.2022

von Bennit Vesely

Kündigungsschutz

Kündigungsschutz

Betriebsräte haben, wie grundsätzlich sämtliche Mitarbeiter ebenso, den allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Allgemeiner Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz bedeutet, dass der Arbeitgeber für die wirksame Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einen Kündigungsgrund benötigt. Liegt dieser Kündigungsgrund nicht vor, kann der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis nicht wirksam kündigen. Neben diesem allgemeinen Kündigungsschutz haben Betriebsratsmitglieder allerdings einen weiteren besonderen Kündigungsschutz.

Durch den besonderen Kündigungsschutz sind ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Betriebsratsmitglieds grundsätzlich unzulässig. Der Arbeitgeber kann deshalb das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds selbst dann nicht ordentlich kündigen, wenn ein personen-, verhaltens- oder betriebsbedingter Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz vorliegt.

Betriebsräte haben mit dem Beginn ihrer Amtszeit den besonderen Kündigungsschutz. Die Amtszeit beginnt bei Unternehmen ohne aktuellen Betriebsrat mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Gibt es bereits einen Betriebsrat, beginnt die Amtszeit des neuen Betriebsrats mit Ablauf der Amtszeit des alten.

Der besondere Kündigungsschutz endet mit Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats. Die Amtszeit eines Betriebsrats endet in der Regel vier Jahre nach ihrem Beginn. Bei einem Rücktritt vom Betriebsrat wirkt der besondere Kündigungsschutz noch ein Jahr nach.

Um ein Betriebsratsmitglied zu kündigen muss ein schwerwiegender Grund vorliegen, wie zum Beispiel schwere Beleidigung eines Vorgesetzten, Diebstahl oder Betrug. Doch selbst wenn einer dieser Gründe vorliegt muss der Betriebsrat trotzdem noch sein Einverständnis geben. Stimmt der Betriebsrat nicht zu so ist die Kündigung erstmal nicht wirksam. Um die Kündigung wirksam zu machen kann der Arbeitgeber allerdings eine Zustimmung vom Arbeitsgericht beantragen welche die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen kann.

Dieser Besondere Kündigungsschutz gilt nicht nur für alle Mitglieder des Betriebsrates, sondern auch für Mandatsträger. Auch Ersatzmitglieder haben oftmals Anspruch auf den besonderen Kündigungsschutz. Der Anspruch liegt vor, wenn die Ersatzmitglieder ein reguläres Mitglied vorübergehend vertreten oder auch wenn man für ein ausgeschiedenes Mitglied des Betriebsrates nachrückt.

Des Weiteren genießen Wahl-Bewerber und die Mitglieder des Wahlvorstandes den besonderen Kündigungsschutz. Letzten Endes sind auch die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch den besonderen Kündigungsschutz geschützt.