

**ARBEITEN
IN MATRIXSTRUKTUREN** S.8

ZWEI JAHRE CORONA-RECHTSPRECHUNG S.14

WIE WEITER NACH DER BETRIEBSRATSWAHL? S.22

FÜHRUNG VS. OPPOSITIONSMENTALITÄT S.34

3. Expofestival für Lösungen im Recruiting, Talentmanagement & Employer Branding

06.–07. Juli 2022 | Zenith München

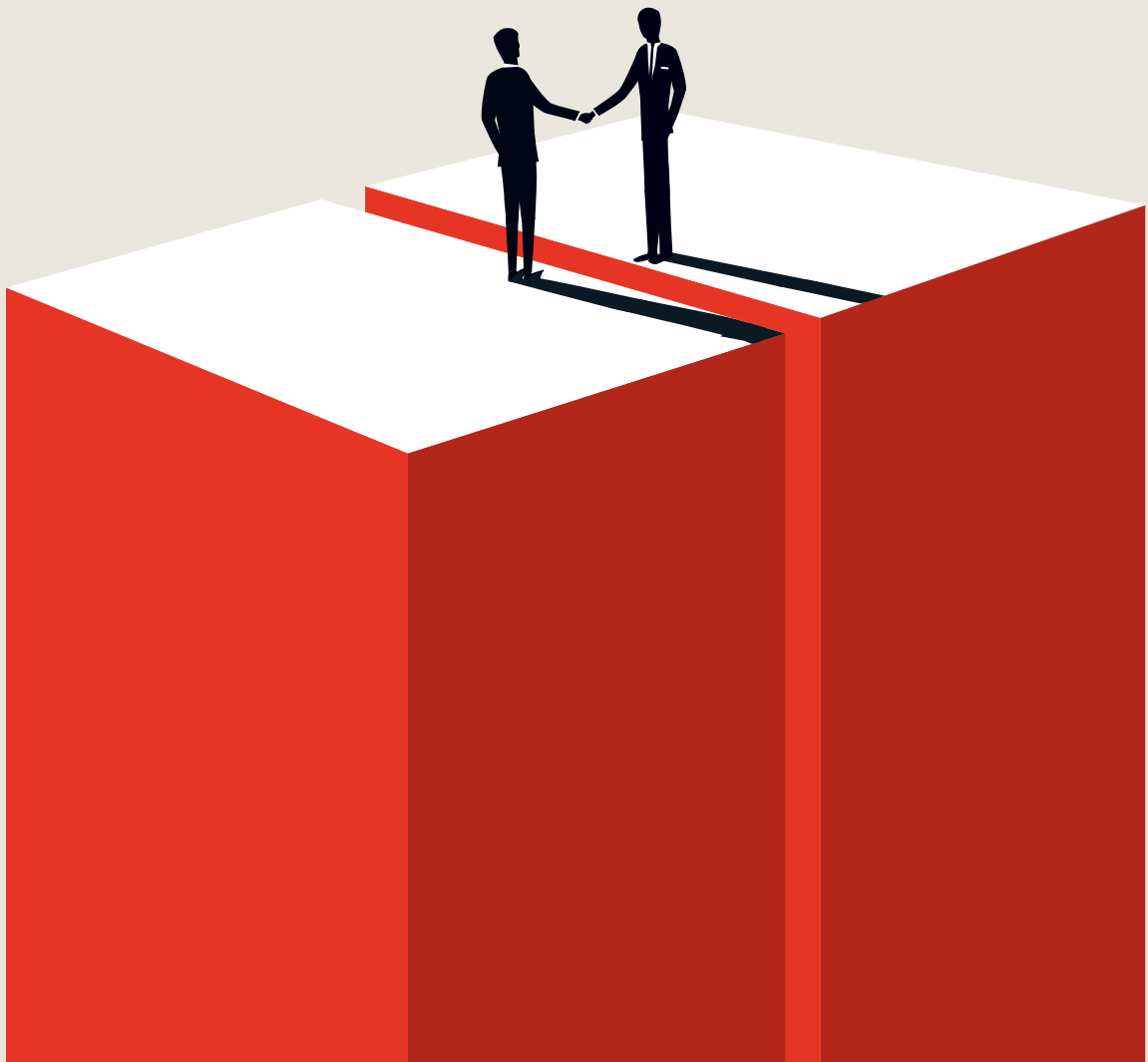
www.talentpro.de

TALENTpro

„Nun ist er halt da ...“

Nach der Betriebsratswahl

Von März bis Ende Mai 2022 finden deutschlandweit die turnusmäßigen Betriebsratswahlen statt. Während in manchen Betrieben bei der Zusammensetzung des Gremiums alles beim Alten bleibt, kann sich in anderen Betrieben durch neue Mitglieder oder andere Mehrheitsverhältnisse einiges ändern und Arbeitgeber mit neuen Konstellationen konfrontiert werden. Und in manch einem Betrieb wird gar zum ersten Mal ein Betriebsrat gewählt – wengleich damit nicht bis zu den turnusmäßigen Wahlen gewartet werden müsste. Mit dem neuen Betriebsrat ergeben sich regelmäßig typische Fragestellungen, denen im Folgenden nachgegangen werden soll.



NICHTIGKEIT DER BETRIEBSRATSWAHL

Zunächst stellt sich – nicht nur für den Arbeitgeber – die Frage, ob die Wahl überhaupt wirksam ist. War sie fehlerhaft, kann sie anfechtbar sein. Bei besonders schwerwiegenden Verstößen gegen geltendes Recht kommt sogar die Nichtigkeit der Wahl in Betracht. Ist das der Fall, so ist der gewählte Betriebsrat zu keinem Zeitpunkt rechtswirksam im Amt. Folglich kann er keine Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen, muss nicht beteiligt werden, hat keinen Schulungsanspruch usw. Nach der Rechtsprechung des BAG muss ein so eklatanter Verstoß gegen allgemeine Grundsätze jeder ordnungsgemäßen Wahl vorliegen, dass nicht einmal mehr der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl besteht. Nur bei einem offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften ist ein Vertrauensschutz in die Gültigkeit der Wahl zu versagen (BAG, Beschl. v. 30.6.2021 – 7 ABR 24/20, NZA 2021, S. 1561).

So führt bspw. die Verknennung des Betriebsbegriffs regelmäßig nicht zur Nichtigkeit der Betriebsratswahl (BAG, Beschl. v. 13.3.2013 – 7 ABR 70/11, AuA 3/14, S. 183). Ein solch grober Verstoß kann aber angenommen werden, wenn die Betriebsratswahl ohne Wahlvorstand erfolgt, wenn während der Amtszeit eines Betriebsrats ein weiterer Betriebsrat gewählt wird sowie in vergleichbaren Konstellationen.

ANFECHTBARKEIT DER BETRIEBSRATSWAHL

Eine Betriebsratswahl ist gem. § 19 BetrVG anfechtbar, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. Eine Anfechtung kommt bspw. in Betracht, wenn

- der Wahlvorstand zu Unrecht Vorschlagslisten zur Wahl nicht zugelassen hat,
- aktiv Wahlberechtigte nicht auf die Wählerliste gesetzt hat,
- der Wahlvorstand von einer zu großen Arbeitnehmeranzahl ausgegangen ist und so ein zu großer Betriebsrat gewählt wurde,
- der Betriebsbegriff verkannt wurde,
- die Wahlurne unbeaufsichtigt blieb usw.

Für die Beurteilung der Wirksamkeit der Betriebsratswahl können die Wahlunterlagen wichtig sein. Der Betriebsrat hat diese gem. § 19 Wahlordnung (WO) bis zum Ende seiner Amtszeit aufzubewahren. Unter anderem der Arbeitgeber kann vom Betriebsrat Einsicht in diese Wahlunterlagen verlangen. Das gilt auch, wenn die Frist zur Wahlanfechtung bereits abgelaufen ist (BAG, Beschl. v. 27.7.2005 – 7 ABR 54/04, AuA 3/06, S. 175). Anders als im Falle der Nichtigkeit einer Betriebsratswahl, die jederzeit und auch inzident geprüft werden kann, ist die Wahlanfechtung nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig. Nach Ablauf dieser

Frist gilt die Wahl als wirksam. Die Anfechtung der Wahl setzt eine Anfechtungsberechtigung voraus, die in § 19 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestimmt ist auf mindestens drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder den Arbeitgeber. Zudem ist eine Wahlanfechtung durch die Wahlberechtigten ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist, wenn nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde, sofern sie nicht daran gehindert waren. Die Anfechtung durch den Arbeitgeber ist wiederum ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und wenn diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.

KONSTITUIERUNG DES NEUEN BETRIEBSRATS

Der Wahlvorstand beruft gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die gewählten Betriebsratsmitglieder zur Wahl des Vorsitzenden und seines Stellvertreters ein (konstituierende Sitzung). Diese Einladung muss innerhalb einer Woche nach dem Wahltag, diesen nicht mitgerechnet, erfolgen. Die konstituierende Sitzung selbst muss nicht innerhalb dieser Wochenfrist stattfinden. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 BetrVG die Sitzung, bis der Betriebsrat aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat. Damit ist die Tätigkeit des Wahlvorstandsvorsitzenden beendet. Leitet der Wahlvorstandsvorsitzende auch die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden, ist diese Wahl fehlerhaft und kann arbeitsgerichtlich angegriffen werden (BAG, Beschl. v. 28.2.1958 – 1 ABR 3/57, AP BetrVG § 29 Nr. 1). Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nicht beteiligen, anhören etc., solange ein Vorsitzender nicht gewählt ist. Er ist auch i. d. R. nicht verpflichtet, mitbestimmungspflichtige Entscheidungen, z. B. Umstrukturierungen, Kündigungen etc., bis zur Konstituierung aufzuschieben.

Der neu gewählte Betriebsrat ist nach der ständigen Rechtsprechung des BAG Funktionsnachfolger des alten Betriebsrats (BAG, Beschl. v. 19.12.2018 – 7 ABR 79/16, NZA 2019, S. 940). Er tritt folglich in alle Rechtsstreitigkeiten (BAG, Beschl. v. 8.12.2010 – 7 ABR 69/09, NZA 2011, S. 362) und Einigungsstellenverfahren ein. Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden, die mit dem vorangegangenen Betriebsrat abgeschlossen wurden, bleiben in Kraft.

KOSTEN DES WAHLVORSTANDS

Der Arbeitgeber trägt gem. § 20 Abs. 3 BetrVG die erforderlichen Kosten der Betriebsratswahl. Hat der Wahlvorstand bspw. ordnungsgemäß einen Rechtsanwalt mit der Vertretung in einem erforderlichen arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beauftragt, so steht ihm gegen den Arbeitgeber ein Anspruch auf Freistellung von diesen Kosten zu. Er kann seinen Freistellungsanspruch auch an seinen Anwalt zur Geltendmachung als Kostenersatzanspruch in eigenem Namen abtreten (BAG, Beschl. v. 11.11.2009 – 7 ABR 26/08, AuA 5/10, S. 310).

Nach Ende der Amtszeit können die ehemaligen Wahlvorstandsmitglieder den Freistellungsanspruch im Beschlussverfahren (weiter-)verfolgen (BAG, Beschl. v. 3.12.1987 – 6 ABR 79/85, NZA 1988, S. 440).

BILDUNG VON AUSSCHÜSSEN

Betriebsräte mit neun oder mehr Mitgliedern haben nach § 27 BetrVG einen Betriebsausschuss zu bilden. Dieser führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Die Anzahl seiner Mitglieder (mindestens drei) richtet sich nach der Größe des Betriebsrats. Betriebsräte kleinerer Betriebe, die also weniger als neun Mitglieder haben, können die laufenden Geschäfte auf den Vorsitzenden des Betriebsrats oder andere Betriebsratsmitglieder übertragen, § 27 Abs. 3 BetrVG.

In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern ermöglicht § 28 BetrVG die Bildung weiterer Ausschüsse, um diesen fachspezifische Aufgaben zu übertragen (z. B. Dienstplan-Ausschuss). Die Möglichkeit, solche Ausschüsse zu bilden, hat jedoch Grenzen. So sind regelmäßig interne, verwaltungsmäßige, organisatorische und ggf. wiederkehrende Aufgaben des Betriebsrats, also etwa die Erledigung des Schriftverkehrs, Entgegennahme von Anträgen von Arbeitnehmern, die Einholung von Auskünften, die Vorbereitung von Betriebsratssitzungen sowie von Betriebsversammlungen, gerade keine spezifischen, inhaltlich festgelegte Themengebiete. Deshalb kann die Bildung eines geschäftsführenden Ausschusses weder auf § 27 BetrVG noch auf § 28 BetrVG gestützt werden (BAG, Beschl. v. 14.8.2013 – 7 ABR 66/11, NZA 2014, S. 161). Ebenso wenig ist der Betriebsrat berechtigt, einen Ausschuss für Öffentlichkeitsarbeit zu bilden. Die Öffentlichkeitsarbeit ist kein fachspezifisches Thema, sondern gehört zu den laufenden Geschäften des Betriebsrats, für die der Betriebsausschuss zuständig ist (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 15.2.2018 – 14 TaBV 675/17).

Es können auch gemeinsame Ausschüsse mit Betriebsräten und Arbeitgebervertretern gebildet werden, wie sich aus § 28 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergibt. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) ist allerdings vom Arbeitgeber alleine zu errichten. Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Bildung des ASA (BAG, Beschl. v. 15.4.2014 – 1 ABR 82/12, NZA 2014, S. 1094). In Unternehmen mit i. d. R. mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern sieht § 106 BetrVG die Bildung eines Wirtschaftsausschusses vor.

FREISTELLUNGSANSPRUCH DER BETRIEBSRATSMITGLIEDER

Das Betriebsratsamt wird als Ehrenamt ausgeübt, § 37 Abs. 1 BetrVG. Betriebsratsmitglieder erhalten für diese Tätigkeit keine Vergütung. Der Arbeitgeber ist jedoch zur Fortzahlung der Vergütung während der erforderlichen Betriebsratsarbeit verpflichtet. Betriebsratsmitglieder sind für die erforderliche Betriebsratsarbeit freigestellt. Eines Freistellungsantrags beim Arbeitgeber bedarf es nicht. Zu den erforderlichen Betriebsratsarbeiten können z. B.

- Betriebsratssitzungen,
- Sprechstunden für die Arbeitnehmer und
- zulässige Fortbildungen/Schulungen gehören.

Der Freistellungsanspruch ist nicht auf eine Teilnahme an Gremiensitzungen/-aktivitäten beschränkt; es muss sich aber um Betriebsratstätigkeiten handeln (z. B. Prüfung eines Dienstplanentwurfs).

Der Betriebsrat bzw. das jeweilige Betriebsratsmitglied, das während der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten nachgehen muss, ist verpflichtet, den Arbeitgeber im Voraus rechtzeitig über Ort, Zeitpunkt und voraussichtliche Dauer der Betriebsratstätigkeit zu benachrichtigen. Eine solche Verpflichtung besteht lediglich dann nicht, wenn der Arbeitgeber keine Dispositionen über die Verteilung der nicht erledigten Arbeit treffen muss (BAG, Beschl. v. 29.6.2011 – 7 ABR 135/09, AuA 12/12, S. 730). Das Betriebsratsmitglied muss nicht mitteilen, welcher konkreten Betriebsratstätigkeit es nachgehen will. Dem Betriebsrat steht bei der Beurteilung, ob eine Tätigkeit erforderlich ist, ein weiter Ermessensspielraum zu.

In größeren Betrieben ab mehr als 200 Arbeitnehmern sieht das Gesetz eine vollständige Freistellung mindestens eines Betriebsratsmitglieds für die Betriebsratsarbeit vor. Die Zahl der mindestens freizustellenden Betriebsratsmitglieder steigt mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer, § 38 BetrVG. Es ist für den Betriebsrat möglich, eine höhere Anzahl dauerhaft freizustellender Mitglieder zu verlangen. Er muss aber darlegen und beweisen, weshalb dies ausnahmsweise erforderlich ist. Die Freistellung kann auf mehrere Betriebsratsmitglieder aufgeteilt werden. Der Betriebsrat ist gem. § 38 Abs. 2 Satz 1 BetrVG verpflichtet, vor der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder mit dem Arbeitgeber zu beraten. Führt der Betriebsrat die Wahl der freizustellenden Mitglieder gleichwohl ohne Beratung mit dem Arbeitgeber durch, so ist diese Wahl weder nichtig noch arbeitsgerichtlich anfechtbar (BAG, Beschl. v. 22.11.2017 – 7 ABR 26/16, AuA 2/17, S. 120). Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe des bzw. der gewählten freigestellten Mitglieder gem. § 38 Abs. 2 Satz 1 BetrVG die Einigungsstelle anzurufen, wenn er die Wahl für sachlich nicht vertretbar hält. Bereits aufgrund der hohen Kosten einer Einigungsstelle ist deren Anruf jedoch hier eher die Ausnahme als die Regel. Die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder gem. § 38 Abs. 2 BetrVG kann unter entsprechender Anwendung des § 19 BetrVG durch ein einzelnes oder mehrere Betriebsratsmitglieder angefochten werden (BAG, Beschl. v. 24.3.2021 – 7 ABR 6/20, NZA 2021, S. 1044).

BETRIEBSRATSRaum

Wurde erstmals ein Betriebsrat gewählt, wird dieser erfahrungsgemäß sehr zeitig vom Arbeitgeber die Überlassung eines oder mehrerer Betriebsratsräume verlangen. Das Thema wird sich auch stellen, wenn nun ein größerer Betriebsrat gewählt wurde. Der Betriebsrat hat Anspruch auf Überlassung von Räumlichkeiten für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang. Der Arbeitgeber muss

ausreichend große, funktionsgerecht ausgestattete und der Arbeitsstättenverordnung entsprechende Räume zur Verfügung stellen (LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 31.5.2017 – 1 TaBV 48/16). Das bedeutet aber nicht automatisch, dass ein Besprechungsraum für die permanente alleinige Nutzung durch den Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden muss. Für eine wöchentliche Betriebsratssitzung kann oftmals die Mitnutzung eines betrieblichen Konferenzraums genügen. Die Überlassung eines kleineren Raumes mit Schreibtisch, PC, Telefon und sonstigem erforderlichen Equipment zur alleinigen Nutzung sowie die temporäre Mitnutzung eines Besprechungsraums kann durchaus ausreichend sein. Bei Betriebsräten ab fünf Mitgliedern wird es aber regelmäßig erforderlich sein, einen ausreichend großen Raum zur alleinigen Nutzung zur Verfügung zu stellen.

Die vom Betriebsrat zu nutzenden Räumlichkeiten müssen sich grundsätzlich im Betrieb befinden. Der Arbeitgeber kann aber auch fußläufig vom Betrieb erreichbare Räume zur Verfügung stellen, wenn es ihm unmöglich ist, interne Räumlichkeiten anzubieten. Das ist häufig bei Subunternehmern der Fall, die ausschließlich in Räumlichkeiten ihres Auftraggebers arbeiten, ohne dort über eigene Räumlichkeiten zu verfügen (LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 6.10.2015 – 19 TaBV 761/15).

AUSSTATTUNG DES BETRIEBSRATS

Ebenfalls zu den ersten Forderungen eines neu gewählten Betriebsrats wird die Zurverfügungstellung der für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Betriebsmittel sein, § 40 Abs. 2 BetrVG. Der Betriebsrat hat Anspruch auf die Zurverfügungstellung von Sachmitteln, soweit er dies für erforderlich halten darf. Die Prüfung der Erforderlichkeit hat der Betriebsrat nicht allein anhand seiner subjektiven Bedürfnisse vorzunehmen. Er ist vielmehr gehalten, die Interessen der Belegschaft an seiner sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen (BAG, Beschl. v. 27.11.2002 – 7 ABR 36/01, NZA 2003, S. 803). Dabei sollen für den Betriebsrat die Maßstäbe gelten, die er anwenden würde, wenn er selbst bzw. seine Mitglieder die Kosten tragen müssten.

Zur erforderlichen Ausstattung eines Betriebsrats gehört regelmäßig (neben den bereits erwähnten Räumlichkeiten):

- eine Druck-/Kopiermöglichkeit,
- ein verschließbarer Schrank,
- ein (oder mehrere) Computer/Laptop mit E-Mail und Internetzugang,
- ein Telefon (ggf. auch Mobiltelefon),
- die Möglichkeiten für Bekanntmachungen („Schwarzes Brett“, ggf. Intranet),
- aktuelle Ausgaben der Arbeitsgesetze für jedes Betriebsratsmitglied,
- ein aktueller Kommentar zum BetrVG (bei größeren Betriebsräten auch mehrere),
- eine (auch gewerkschaftsnahe) betriebsverfassungs-/arbeitsrechtliche Zeitschrift nach Wahl (zumindest bei größeren Betriebsräten).

Für die Kommunikation ist der betriebsübliche Telefonanschluss für die Erledigung der Betriebsratsaufgaben regelmäßig ausreichend. Ein separater Anschluss ist nicht erforderlich, um alleine eine abstrakte Gefahr der Kontrolle durch den Arbeitgeber abzuwehren; Entsprechendes gilt für den Internetzugang (LAG Niedersachsen, Beschl. v. 30.7.2014 – 16 TaBV 92/13). Der Arbeitgeber darf den Telefonanschluss des Betriebsrats selbstverständlich nicht überwachen, auch nicht durch Aufzeichnung der Verkehrsdaten.

SCHULUNGSANSPRÜCHE

Die dritte Forderung, die erfahrungsgemäß sehr zeitnah nach der Betriebsratswahl erhoben wird, ist die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen. Betriebsratsmitglieder haben gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Teilnahme an den für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungsveranstaltungen gem. § 37 Abs. 6 BetrVG. Zudem muss der Arbeitgeber die Kosten für die erforderlichen Schulungen tragen, § 40 Abs. 1 BetrVG. Grundlagenschulungen sind stets erforderlich, zumindest ihr erstmaliger Besuch. Grundlagenschulungen sind solche, die Kenntnisse des gesamten BetrVG, des allgemeinen Arbeitsrechts und der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermitteln. Durch die Vermittlung von Grundwissen soll das Betriebsratsmitglied erst in die Lage versetzt werden, seine sich aus der Amtsstellung ergebenden Rechte und Pflichten ordnungsgemäß wahrzunehmen (BAG, Beschl. v. 18.1.2012 – 7 ABR 73/10, AuA 9/12, S. 550). Regelmäßig nicht zum Bereich der Grundlagen gehören sozial- und sozialversicherungsrechtliche Themen (BAG, Beschl. v. 4.6.2003 – 7 ABR 42/02, AuA 12/03, S. 47). Verfügt das Betriebsratsmitglied bereits über die erforderlichen Kenntnisse, bedarf es insoweit keiner Schulung. So mag sich ein langjähriges Betriebsratsmitglied Kenntnisse über bestimmte Themen durch die praktische Arbeit im Gremium angeeignet haben. Handelt es sich nicht um Grundlagenschulungen, muss der Betriebsrat prüfen und beurteilen, ob eine Teilnahme für einzelne oder alle Betriebsratsmitglieder erforderlich ist.

Bei Spezialthemen beschränkt sich der Schulungsanspruch auf die Betriebsratsmitglieder, die mit der entsprechenden Thematik aufgrund der Aufgabenverteilung im Betriebsrat zu tun haben. Zudem wird bei Spezialthemen ein betrieblicher Bezug gefordert. So kann eine Schulung zum Thema Mobbing erforderlich sein, wenn es im Betrieb Mobbingvorwürfe gibt. Der Betriebsrat muss dann eine betriebliche Konfliktlage darlegen, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufgabenstellung ergibt und zu deren Erledigung er das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt (BAG, Beschl. v. 15.1.1997 – 7 ABR 14/96, NZA 1997, S. 781).

Der Betriebsrat kann es regelmäßig nicht für erforderlich halten, zu Spezialschulungen alle oder eine große Zahl der Betriebsratsmitglieder zu entsenden. Die Teilnahme einer stellvertretenden Schriftführerin des Betriebsrats an einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Protokollführung mithilfe der Textverarbeitung“ kann

für die Arbeit des Betriebsrats bspw. erforderlich sein (LAG Düsseldorf, Beschl. v. 6.2.2009 – 9 TaBV 329/08, NZA-RR 2009, S. 306). Der Erwerb von Rhetorikkenntnissen, die eine Schulungsveranstaltung vermitteln soll, kann für den Betriebsratsvorsitzenden oder den Vorsitzenden eines Ausschusses erforderlich sein, wenn gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied die dort vermittelten Kenntnisse nach den Verhältnissen im Betrieb und im Betriebsrat braucht, damit der Betriebsrat seine gesetzlichen Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann (BAG, Beschl. v. 12.1.2011 – 7 ABR 94/09, NZA 2011, S. 813). Der Betriebsrat muss bei Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Schulungen auf betriebliche Erfordernisse Rücksicht nehmen und die Teilnahme dem Arbeitgeber rechtzeitig bekannt geben. Zu den vom Arbeitgeber zu tragenden Kosten für die Schulungsteilnahme gehören auch die Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten – soweit sie notwendig sind (BAG, Beschl. v. 27.5.2015 – 7 ABR 26/13, NZA 2015, S. 1141). Der Betriebsrat ist verpflichtet zu prüfen, ob die erforderlichen Schulungen ortsnahe oder ggf. als Onlineseminar angeboten werden. Ist dies nicht der Fall, kommt auch die Teilnahme an einer Schulung in einer anderen Stadt in Betracht. Zusätzliche Aufwendungen für Getränke, Rauchwaren usw. gehören zu den Kosten der persönlichen Lebensführung und sind deshalb nicht durch den Arbeitgeber zu tragen (BAG, Beschl. v. 15.6.1976 – 1 ABR 81/74, AP BetrVG 1972 § 40 Nr. 12).

Jedes Betriebsratsmitglied hat unabhängig vom Schulungsanspruch nach § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die als geeignet anerkannt sind, § 37 Abs. 7 BetrVG. Bei Neumitgliedern beträgt der Anspruch vier Wochen. Anders als bei den vorgenannten Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG muss der Arbeitgeber bei Schulungen, die das Betriebsratsmitglied gestützt auf § 37 Abs. 7 BetrVG besucht, nicht die Schulungskosten tragen (BAG, Beschl. v. 6.11.1973 – 1 ABR 26/73, AP BetrVG 1972 § 37 Nr. 6).

Noch nicht nachgerückte Ersatzmitglieder haben keinen Schulungsanspruch (BAG, Beschl. v. 14.12.1994 – 7 ABR 31/94, NZA 1995, S. 593). Auch Ersatzmitglieder, die nur zeitweilig nachrücken, haben i. d. R. keinen Schulungsanspruch. Vielmehr darf der Betriebsrat die Schulung von Ersatzmitgliedern nur unter besonderen Umständen für erforderlich halten (BAG, Beschl. v. 19.9.2001 – 7 ABR 32/00, DB 2002, S. 51).

Frage, wie mit dem gewählten Gremium umgegangen werden soll.

Arbeitnehmer müssen nicht begründen, weshalb sie einen Betriebsrat wählen. Gleichwohl sollte herausgefunden werden, weshalb die Wahl erfolgt, wenn jahrelang keine derartigen Ambitionen in der Belegschaft bestanden. Denn manchmal schwelt ein unkommunizierter Konflikt, der letztlich zur Betriebsratswahl geführt hat. Dieser wird regelmäßig trotz Betriebsratswahl fortbestehen und muss gelöst werden. Denkbar ist, dass ein neuer Vorgesetzter einen Führungsstil lebt, der mit dem bisherigen (familiären) Betriebsklima nicht zusammenpasst. Oder die Unternehmensleitung hat Führungsentscheidungen getroffen, die zu Unmut in der Belegschaft führen. Es kann auch ein Konflikt der Generationen (Nachwuchs wird nicht gefördert oder wird nicht eingebunden oder wertgeschätzt) oder der Geschlechter sein (Stichwort „gläserne Decke“, vgl. hierzu AuA 4/22, S. 32).

Unabhängig davon sollte der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Anfang an beherzigt werden. Es ist zudem sehr wichtig, dass die Geschäftsführung, aber auch die anderen Führungskräfte über die Rechte des Betriebsrats und deren Grenzen Bescheid wissen. Hier bieten sich Inhouse-Schulungen für die Führungskräfte an. Das ist wichtig, weil sich der Betriebsrat i. d. R. – wie bereits dargestellt – recht schnell extern schulen lässt bzw. sich zur Lösung etwaiger Konflikte externe Unterstützung holen wird. Diese externen Einflüsse kommen regelmäßig durch die Gewerkschaft oder durch auf die Vertretung von Betriebsräten spezialisierte Rechtsanwältinnen. Beide Akteure haben – anders als die Mitarbeiter – keine Bindung zum Betrieb. Jahrzehnte gelebter Betriebskultur können so schnell zerstört werden.

Auch empfiehlt es sich, den Betriebsrat gleich voll einzubinden, (erforderliche) Schulungen zu gewähren oder gar proaktiv anzuregen und die notwendigen Mittel bereitzustellen. Der Arbeitgeber sollte zeitnah selbst Betriebsvereinbarungsentwürfe vorlegen (also z. B. zur Dienstplanung, für Überstunden, zur Urlaubsplanung, für Betriebsferien etc.) und nicht warten, bis der Betriebsrat damit kommt. Denn der Betriebsrat wird spätestens nach den ersten Schulungen die Themen benennen. Im Konfliktfall mit dem Betriebsrat sollte rechtzeitig bspw. an eine Mediation oder ein Güterichterverfahren beim lokalen Arbeitsgericht gedacht werden.

FAZIT

Generell gilt, dass es für die Geschäftsleitung wichtig ist, die Rechte des Betriebsrats, aber auch deren Grenzen zu kennen. Andererseits sollte bei jeder Streitfrage überlegt werden, ob sich eine gerichtliche Auseinandersetzung lohnt oder arbeitgeberseitig Kulanz gezeigt wird. Nicht selten provozieren arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen Streit an anderer Stelle („Bekommen wir nicht unsere Schulung, lehnen wir künftig Überstunden ab.“). Hier ist Fingerspitzengefühl gefragt. Arbeitgeber sollten geeignete Ansprechpartner für den Betriebsrat benennen. Bereits das erspart oftmals Konflikte. ■



Tobias Grambow

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei der BUSE Rechtsanwältinnen Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB, Berlin

UMGANG MIT DEM ERSTMALS GEWÄHLTEN BETRIEBSRAT

In Betrieben, in denen erstmals ein Betriebsrat gewählt wurde, besteht aber häufig nicht nur Unsicherheit hinsichtlich der Ansprüche, die der Betriebsrat hat. Vielmehr treibt Unternehmensleiter insbesondere in inhabergeführten Betrieben oder Familienunternehmen zum einen die Frage um, weshalb die Belegschaft überhaupt einen Betriebsrat gewählt hat. Nicht selten wird dies als Vertrauensbruch gewertet. Zum anderen stellt sich die