

## Betriebsrat und Krise

Der Unterzeichner ist vor fast zwanzig Jahren als Spezialist für Betriebsverfassungsrecht nach Mecklenburg gekommen und in den ersten Jahren war dafür auch erheblicher Bedarf. Das Betriebsverfassungsrecht galt ab dem 1. Juli 1990 im Beitrittsgebiet, obwohl es noch keinen gewählten Betriebsrat gab. Und die Betrieblichen Gewerkschafts-Leitungen übernahmen in der Übergangszeit deren Rolle mehr schlecht als recht.

Nach dieser Sturm- und Drang-Phase allerdings wurde die Zahl der verfassten Betriebe immer kleiner und ein Betrieb mit einhundert Mitarbeitern ohne Betriebsrat war und ist keine Ausnahme.

Die Gründe dafür mögen vielfältig sein. Heute gibt es allerdings wieder gute Gründe für Arbeitnehmer, einen Betriebsrat zu bilden. Insbesondere wenn in einem Unternehmen Entlassungen anstehen, wird der Ruf nach einem Betriebsrat laut.

Und - als besondere Variante - es kann vorkommen, dass ein in die Kritik geratener Mitarbeiter seine Liebe für die Betriebsratsarbeit entdeckt und damit die Konditionen seines Ausscheidens hochtreibt.

Und wenn es bereits einen Betriebs- oder Personalrat gibt, sollte man bei vorgesehenen Personalmaßnahmen den Zeitpunkt der nächsten Wahlen im Auge haben. Sonst verabschiedet sich ein Teil des Personals in den Kündigungsschutz der Wahlkandidaten oder des Wahlvorstandes. Und Leistungsträger sind erfahrungsgemäß unter diesen die Ausnahme.

Was ist nun aber zur erstmaligen Wahl eines Betriebsrates zu sagen:

1. "Verhindern" fällt einem Unternehmer als erstes ein - und je nach persönlicher Ausstrahlung und Beziehung zu den Mitarbeitern klappt das sogar. Dieser Unternehmer wird dann aber von sich aus sehr darauf achten, dass die Mitarbeiter bereits seit Jahren so behandelt werden, dass sie gar keine Notwendigkeit eines Betriebsrates sehen. Umgekehrt wird der Wunsch nach einem Betriebsrat umso lauter, wenn die Mitarbeiter von bestimmten Unternehmerentscheidungen überrascht werden und diese und deren Notwendigkeit nicht nachvollziehen können. Kommunikation ist auch hier das Zauberwort.

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
Fachanwalt  
MEDIZINRECHT  
Fachanwalt  
WIRTSCHAFTSRECHT  
Spezialgebiet

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

2. Wenn aber ein Betriebsrat unausweichlich ist, sollte sich der Inhaber und Unternehmer bzw. die Geschäftsleitung zumindest über die Grundzüge der Rechtsgrundlagen im Klaren sein.
  - a. Zunächst muss der Betrieb regelmäßig mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer aufweisen. Das sind alle Arbeitnehmer ab Vollendung des 18. Lebensjahres sowie Leiharbeiter, die länger als 3 Monate in dem Betrieb beschäftigt sind. Die Arbeitszeit spielt keine Rolle, leitende Mitarbeiter zählen allerdings nicht mit (vgl. § 5 BetrVG).
  - b. Bei der erstmaligen Betriebsratswahl gibt es besondere Regeln, um den Turnus der Betriebsratsamtzeit der Wahlperiode im Rest der Bundesrepublik anzupassen (§ 13 Abs. 3 BetrVG). Der Vier-Jahres-Turnus begann zwischen März und Mai 1990, so dass der derzeitige Turnus 2010 endet und Neuwahlen anstehen. Wird ein Betriebsrat erstmals gewählt zu einem Zeitpunkt kürzer als ein Jahr vor dem regelmäßigen Termin, läuft seine Amtszeit bis zum Ende des nächsten regelmäßigen Termins. Wird er länger als ein Jahr vor dem nächsten Termin gewählt, hat er eine verkürzte Amtszeit bis zum kommenden Termin.  
Für kleinere Betriebe (fünf bis fünfzig Arbeitnehmer) wichtig ist die Regelung zur vereinfachten Betriebsratswahl in § 14 a BetrVG. Diese relativ neue Regelung soll in kleinen Betrieben die Wahl eines Betriebsrates erleichtern und ermöglicht tatsächlich die Wahl eines Betriebsrates innerhalb von drei Wochen. Zunächst laden entweder drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft mit einer Ladungsfrist von sieben Tagen zu einer Betriebsversammlung während der Arbeitszeit ein. Auf dieser Betriebsversammlung wird der Wahlvorstand gewählt und eine Woche später wird auf einer weiteren Betriebsversammlung der Betriebsrat in freier und geheimer Wahl gewählt. Drei Wochen Urlaub sind für den Boss also nicht mehr drin.....

Die für die Betriebsratswahl entscheidenden Regelungen finden sich neben dem BetrVG vor allem in der Wahlordnung (Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsrechts). Dort sind die entscheidenden Fristen und Formalien aufgeführt, für die Ladung zur Betriebsversammlung, die Einreichung der Wahlvorschläge, die Stimmabgabe, Auszählung und Bekanntgabe des Ergebnisses. Und bei entscheidenden Verstößen kann es durchaus sinnvoll sein, die Wahl des Betriebsrates von Seiten des Arbeitgebers anzufechten. Das wäre dann aber ein neues Thema. Für den größeren Betrieb soll an dieser Stelle der Zeitablauf für eine erstmalige Betriebsratswahl ausreichen. Mit der oben bereits genannten Frist können auch hier drei wahlberechtigte Mitarbeiter oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung einladen und selbst Vorschläge für den Wahlvorstand unterbreiten. Wird auf dieser Betriebsversammlung kein Wahlvorstand gewählt oder findet die Betriebsversammlung nicht statt, bestimmt das Arbeitsgericht auf Antrag von drei wahlberechtigten Mitarbeitern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen Wahlvorstand. Der Wahlvorstand stellt sodann Wählerlisten getrennt nach Geschlecht auf, ihm steht dazu die Unterstützung des Arbeitgebers zu. Dann erfolgt die Wahlausschreibung, die mindestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe erfolgen muss. Innerhalb von zwei Wochen müssen dann die Wahlvorschläge beim Wahlvorstand von den Wahlberechtigten eingereicht werden. Dabei müssen diese Vorschläge von einem zwanzigstel der Wahlberechtigten unterzeichnet sein, mindestens drei, höchstens aber fünfzig Wahlberechtigte. Doppelunterschriften sind nicht zulässig. Nach Prüfung der Vorschlagslisten veröffentlicht der Wahlvorstand diese mindestens eine Woche vor der Stimmabgabe. Unverzüglich nach Ablauf des Stimmabgabezeitraums werden die Stimmen ausgezählt, eine Wahlniederschrift

gefertigt, die gewählten Mitarbeiter benachrichtigt und das Ergebnis durch zweiwöchigen Aushang bekannt gemacht.

Wie man dann mit dem Betriebsrat zusammenarbeiten kann und muss, was für Rechte er hat und welche Möglichkeiten ein Betriebsrat auch der Geschäftsführung eröffnet, soll dann in einem kommenden Beitrag einmal angerissen werden.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht