

Dr. René von Wickede, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Die richtigen Rahmenbedingungen schaffen

Zusammenarbeit von Personalabteilung und Betriebsrat

erschienen in *manage_HR*, Heft 04/10, Oktober 2010

Wird im Unternehmen der Betriebsrat neu gewählt, kommen auf die Personaler neue Aufgaben zu. Denn mit dem Start in die Amtsperiode müssen die Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Personalabteilung und Arbeitnehmervertretung abgesteckt werden. Zu klären sind Themen wie Freistellung und Weiterbildung für die Betriebsratsmitglieder. Wie sieht die Rechtslage aus? Welchen Handlungsspielraum haben die Personaler? Arbeitsrechtler Dr. René von Wickede mit einem Überblick.

Preview:

- Gefahr durch Komplettfreistellung: Warum Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter an den Betriebsrat verlieren können
- Drohender Missbrauch: Weshalb Personaler auf Arbeitsbefreiungen von Betriebsratsmitgliedern wenig Einfluss nehmen können
- Auffrischungen im Arbeitsrecht: Welche Schulungen Betriebsratsmitgliedern zu gewähren sind
- Personalausstattung bei viel Arbeit: Wann dem Betriebsrat eine eigene Schreibkraft zugeteilt werden muss
- Schwammige Rechtsbegriffe: Warum das Gesetz zur Verhinderung von Karrierebarrieren für Betriebsratsmitglieder nicht weiterhilft

Komplettfreistellung von Betriebsratsmitgliedern

Die rechtliche Lage:

Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern sind gesetzlich verpflichtet, Betriebsratsmitglieder komplett von ihrer Arbeit freizustellen. Die Zahl der Mindestfreistellungen ist ebenfalls im Gesetz geregelt. So bestimmt § 38 Abs.1 S. 1 BetrVG, dass in Betrieben mit 200 bis 500 Arbeitnehmern mindestens ein Betriebsratsmitglied vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen ist. Ein besonderes Erfordernis ist hierfür nicht nachzuweisen. In Betrieben mit 501 bis 900 Arbeitnehmern sind zwei Betriebsratsmitglieder komplett von ihrer Arbeit freizustellen. Verfügt ein Betrieb über mehr Arbeitnehmer, sieht das Gesetz weitere

Staffelungen vor. Im Rahmen der Staffelungen werden hinsichtlich der Betriebsgröße Leiharbeitnehmer nicht berücksichtigt – selbst wenn sie wahlberechtigt sind. Ergo besteht in einem Betrieb, der von 250 Beschäftigten 60 Leiharbeitnehmer beschäftigt, noch kein Freistellungsanspruch.

Bedeutung für die Personalpraxis:

Je nachdem, wer vom Betriebsrat ausgewählt wird, kann die Freistellung das Unternehmen hart treffen – z.B. wenn ein Mitarbeiter freigestellt werden soll, der in einem wichtigen Projekt mitarbeitet und aufgrund seines speziellen Know-hows schlecht zu ersetzen ist. Sieht das Unternehmen seine Interessen nicht gewahrt – etwa weil durch die Freistellung wichtige Projekte gefährdet werden –, kann es innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet darüber, ob die Freistellung im konkreten Fall sachlich vertretbar ist.

Teilfreistellungen bzw. Freistellung von Teilzeitkräften

Die rechtliche Lage:

Nach § 38 BetrVG sind auch Teilfreistellungen zu gewähren: Vollzeitkräfte müssen auf Wunsch teilweise freigestellt werden. Für den Arbeitgeber kann es aber auch bedeuten, dass er Teilzeitbeschäftigte vollständig oder teilweise freizustellen hat.

Bedeutung für die Personalpraxis:

Der Arbeitgeber verliert unter Umständen einen Teilzeitbeschäftigten komplett als Arbeitskraft. Da dies nicht in seinem Interesse liegen kann, sollte sich die Personalabteilung mit dem Betriebsrat im Vorfeld beraten und gemeinsam absprechen, zu welchen Zeiten Teilfreistellungen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange durchgeführt werden können.

Arbeitsbefreiung von Betriebsratsmitgliedern

Die rechtliche Lage:

Unabhängig von der Mindestfreistellung sieht das Gesetz in § 37 Abs. 2 BetrVG vor, dass jedes einzelne Betriebsratsmitglied die Möglichkeit hat, zeitweise von seiner Arbeit entbunden zu werden, um „ordnungsgemäße“ Betriebsratsarbeit zu erledigen. So kann sich ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit freistellen lassen, um an Betriebsratssitzungen und an Sitzungen von Betriebsratsausschüssen teilzunehmen. Darüber hinaus können Mitglieder des Betriebsrats während ihrer Arbeitszeit Kollegen aufsuchen, wenn diese mit ihnen über Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen oder über Konflikte mit Vorgesetzten sprechen möchten. Auch dürfen Betriebsratsmitglieder an Anhörungsterminen im Beschlussverfahren teilnehmen. Es handelt sich hierbei um eine besondere Verfahrensart vor den Arbeitsgerichten, bei dem u.a. Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verhandelt werden. Was im Einzelnen zur ordnungsgemäßen Betriebsratsarbeit

zählt, ergibt sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz, aus Tarifverträgen und aus den jeweiligen Betriebsvereinbarungen.

Wenn die Mitarbeiter ihrer Betriebsratsarbeit nachgehen wollen, müssen sie sich bei ihrem Vorgesetzten abmelden und bei Rückkehr wieder zurückmelden, sie brauchen aber keine förmliche Zustimmung des Arbeitgebers. Sie müssen nicht einmal stichwortartig mitteilen, welcher Art Betriebsratsstätigkeit sie nachgehen wollen. Auch kann die Ab- und Anmeldung mündlich und durch Dritte erfolgen; entscheidend ist, dass der Arbeitgeber sich auf das Fehlen einstellen kann. Vorgesetzte und Personaler haben kein Recht, vorab zu prüfen, ob die Freistellung berechtigt ist. Das wäre auch kaum möglich, denn das Gremiumsmitglied benötigt nicht unbedingt einen Betriebsratsbeschluss, um seine Arbeitsfreistellung wahrzunehmen. Vielmehr betont das Bundesarbeitsgericht, dass ein Betriebsratsmitglied sein Amt in eigener Verantwortung wahrnimmt.

Bedeutung für die Personalpraxis:

Dass hier Missbrauch möglich ist, liegt auf der Hand. So geschehen in einem Fall, den das Landesarbeitsgericht Berlin zu entscheiden hatte: In einem Betrieb, in dem nur 110 Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt waren und somit eine Mindestfreistellung nach § 38 Abs. 1 BetrVG nicht in Frage kam, hatte die Betriebsratsvorsitzende „über einen Zeitraum von mehreren Jahren an keinem einzigen Arbeitstag ... ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung erbracht“, stets mit dem pauschalen Hinweis, sie müsse erforderliche Betriebsratsstätigkeiten erledigen. In solch einem Fall bleibt dem Unternehmen nur, seine Zweifel an der Erledigung der ordnungsgemäßen Betriebsratsstätigkeiten mit einem entsprechenden Gehaltsabzug zu begegnen. Natürlich aber sollte es Anliegen des Arbeitgebers sein, es erst gar nicht zu einem Missbrauch kommen zu lassen. Es ist ihm allerdings nicht möglich, eine persönliche Ab- und Anmeldepflicht der Mitarbeiter durchzusetzen, da die Abmeldung auch durch Dritte wahrgenommen werden kann.

Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern

Die rechtliche Lage:

Betriebsratsmitglieder haben nach § 37 Abs. 6 BetrVG Anspruch auf Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, wenn es zur ordnungsgemäßen Erledigung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Schulungen, die allgemeine Grundkenntnisse des Arbeitsrechts, insbesondere der Betriebsverfassung, vermitteln, dürfen Personaler nicht verweigern. Betriebsratsmitgliedern steht das Recht zu, sich dieses Wissen anzueignen und es von Zeit zu Zeit aufzufrischen; es handelt sich um einen so genannten kollektiven Anspruch des Betriebsrates. Die Betriebsratsmitglieder benötigen auch keinen Nachweis, der zeigt, dass die Schulung erforderlich ist. Veranstaltungen, in denen Spezialkenntnisse vermittelt werden, sind vom Arbeitgeber indes nur dann hinzunehmen, wenn in naher Zukunft Aufgaben anstehen, für die dieses Wissen relevant ist. Ein Mitarbeiter, der im Betriebsrat ist, kann z.B. ein Seminar zum Thema Mobbing buchen, wenn es für die Arbeit des Betriebsrats

erforderlich ist – etwa dann, wenn ein aktueller konkreter Handlungsbedarf dargelegt werden kann. Allerdings sollte immer danach gefragt werden, wie viele Mitarbeiter das Seminar besuchen möchten, denn es ist grundsätzlich nicht nötig, dass mehrere oder alle Betriebsratsmitglieder an einer Schulung teilnehmen, die Spezialkenntnisse vermittelt. Zudem muss der Mitarbeiter vom Betriebsratsgremium für die Schulung ausgewählt werden. Fehlt es an einem entsprechenden Beschluss, ist das Betriebsratsmitglied nicht berechtigt, an der Schulung teilzunehmen.

Bedeutung für die Personalpraxis:

Insbesondere hinsichtlich Seminaren, in denen spezielles Wissen vermittelt wird, ist im Einzelfall fraglich, ob eine Schulung tatsächlich notwendig ist. Personaler sollten die Betriebsratsmitglieder auf alle Fälle auf die beschriebenen Regelungen hinweisen, um Missbrauch zu vermeiden. Ein Mitarbeiter wird es kaum wagen, ohne Zusage seines Arbeitgebers an einer Schulung teilzunehmen, da er so Gehaltskürzungen riskiert, die er im so genannten Urteilsverfahren wieder einklagen müsste. Außerdem kann der Mitarbeiter vom Veranstalter für die Unterbringungs-, Verpflegungs- und Schulungskosten in die Pflicht genommen werden. Gibt es Streitigkeiten, ob der Mitarbeiter zwecks Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung befreit werden darf oder nicht, mithin ob die rechtlichen Voraussetzungen des Schulungsanspruchs bestehen, muss eine Entscheidung im Beschlussverfahren getroffen werden. Der Betriebsrat kann hierzu das Arbeitsgericht anrufen. Oder aber der Arbeitgeber ruft die Einigungsstelle an, wenn der Termin der Bildungsveranstaltung der betrieblichen Notwendigkeit zuwiderläuft – etwa weil wichtige Projekte behindert werden oder weil das Unternehmen gerade eine erhöhte Auftragslage hat.

Bei Schulungen, die dem Betriebsratsmitglied gewährt werden müssen, ist dem Unternehmen in der Regel daran gelegen, die Teilnahmekosten möglichst gering zu halten. Personaler sollten sich daher an der Suche nach einem Seminaranbieter beteiligen und z.B. ortsnahe Anbieter vorschlagen. Zudem können sie Vorgaben machen – etwa, dass die Kosten für die Nutzung von Wellness-Angeboten im Hotel vom Mitarbeiter selbst getragen werden müssen. Da der Betriebsrat aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes auf die Kostenbelastung für das Unternehmen achten muss, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass er auf die Vorschläge des Arbeitgebers eingeht.

Arbeitsmittel für Betriebsratsmitglieder

Die rechtliche Lage:

Für das Unternehmen bleibt es nicht dabei, Schulungen sowie Gremienarbeit des Betriebsrats zu finanzieren, es muss auch dessen Arbeitsmittel bezahlen: Gemäß § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat die erforderliche Sach- und Personalausstattung zur Verfügung zu stellen. Hierzu gehören angemessene Büro- und Sitzungsräume sowie Schreibkräfte, die Hilfstätigkeiten für die Arbeitnehmervertretung erledigen. Auch die Kosten für Fachliteratur – insbesondere die ein-

schlägigen Kommentare zum Betriebsverfassungsgesetz – muss das Unternehmen übernehmen. In welchem Umfang Büropersonal zur Verfügung gestellt werden muss, ist in erster Linie vom Arbeitsaufwand im Gremium abhängig. Lässt sich die Arbeit mit den im Betrieb beschäftigten Schreibkräften in angemessener Weise erledigen – und das ist insbesondere in kleineren Unternehmen meist der Fall – braucht dem Gremium keine eigene Schreibkraft zugewiesen werden. Der Anspruch des Betriebsrats auf Informations- und Kommunikationstechnik ist im Gesetz hingegen verankert. Das Bundesarbeitsgericht hat dem Betriebsrat das Recht zugesprochen, über ein betriebliches Intranet unzensuriert Informationen an die Belegschaft weiterzugeben, da die laufende Unterrichtung der Belegschaft eine Aufgabe der laufenden Geschäftsführung des Betriebsrats sei.

Bedeutung für die Personalpraxis:

Um müßige und langwierige Streitfragen zu vermeiden, ist auch hier wieder eine gute Zusammenarbeit der Betriebsparteien Voraussetzung. Sie sollten sich möglichst früh darüber verständigen, in welchem Umfang der Betriebsrat mit Sachmitteln und Personal auszustatten ist.

Wirtschaftliche Absicherung der Betriebsratsmitglieder

Die rechtliche Lage:

Um Karrierebarrieren für Betriebsratsmitglieder zu verhindern – aufgrund ihrer Tätigkeit für die Interessensvertretung kommt es naturgemäß zu einer gewissen Vernachlässigung ihrer vertraglichen Arbeitsaufgaben –, hat der Gesetzgeber die Vergütung der Gremiumsmitglieder an die Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung gekoppelt. Wörtlich heißt es in § 37 Abs. 4 BetrVG: „Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf ... nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung.“

Bedeutung für die Personalpraxis:

Die Bestimmung lässt Spielraum für Interpretationen: Wer ist ein vergleichbarer Arbeitnehmer? Und welcher der vergleichbaren Arbeitnehmer weist zudem eine betriebsübliche Entwicklung auf? Die schwammigen Rechtsbegriffe machen es den Betriebspartnern nicht einfach, eine gesetzesgemäße Vergütung festzuschreiben. Den Betriebsparteien ist deshalb zu empfehlen, unverzüglich nach der Neuwahl des Gremiums festzulegen, welches Betriebsratsmitglied mit welchem Arbeitnehmer hinsichtlich der Vergütung zu koppeln ist.

Was tun bei ungelösten Streitigkeiten?

Es ist quasi ein ungeschriebenes Gesetz: Zu Beginn der Amtsperiode sollten sich Personalabteilung und Betriebsrat über mögliche Konfliktpunkte verständigen und Einigungen erzielen. Im Betriebsalltag zeigt sich jedoch häufig, dass manche Abmachungen nicht greifen oder bestimmte Probleme nicht berücksichtigt wur-

den. Immer wieder gibt es Dissenspunkte, die auch nach intensiven Beratungen nicht überwindbar sind. Sie müssen allerdings nicht ungelöst bleiben. Laut § 76 Abs. 6 BetrVG kann ein freiwilliges Einigungsstellenverfahren eröffnet werden. Es kann hinsichtlich aller Angelegenheiten durchgeführt werden, die den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats betreffen und für die das Betriebsverfassungsgesetz kein verbindliches Einigungsstellenverfahren vorsieht. Voraussetzung für das freiwillige Einigungsstellenverfahren ist, dass es vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber gemeinsam beantragt wird. Die beiden Parteien müssen im Vorfeld versichern, dass sie das, was die freiwillige Einigungsstelle entscheidet, anerkennen. Ansonsten ist der „Spruch“ der Einigungsstelle nicht verbindlich. Möglich ist aber auch, dass beide Seiten die Entscheidung der Einigungsstelle nachträglich anerkennen.

Arbeitgeber und Betriebsrat müssen nicht zwangsläufig zu diesem Mittel der Streitschlichtung greifen. Sie können aber vereinbaren – und dies am besten schriftlich festhalten –, dass die Einigungsstelle angerufen werden kann, wenn die freien Beratungen und Verhandlungen der angesprochenen Themen nicht in einem Zeitraum von z.B. vier Wochen zu einer einvernehmlichen Regelung geführt haben.

Das freiwillige Einigungsstellenverfahren ist allerdings nur zu den Angelegenheiten eröffnet, über die der Betriebsrat rechtlich disponieren kann. Dementsprechend können etwa individuelle Vergütungsansprüche nicht rechtsverbindlich in der Einigungsstelle geregelt werden. Möglich ist wiederum, dass der Einigungsstellenvorsitzende eine Empfehlung zu der Angelegenheit ausspricht.

Der Autor:

Dr. René von Wickede ist Anwalt für Arbeitsrecht. Seit 2010 ist er bei der Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main, tätig, die seit knapp 20 Jahren u.a. komplexe Restrukturierungen in Unternehmen rechtlich begleitet und die unterschiedlichen Interessenlagen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern genau kennt. Kontakt: rvonwickede@k44.de