

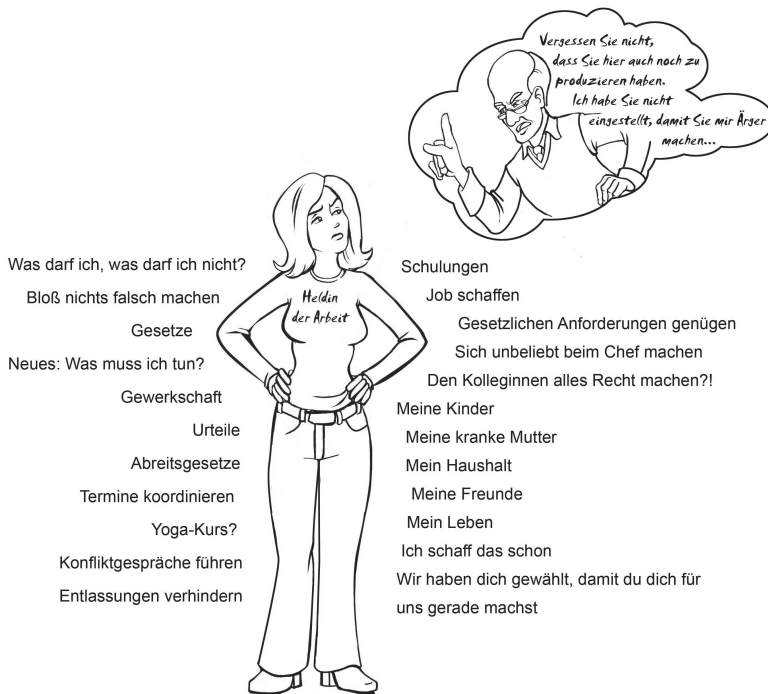
Beate Schwartau

# Neu im Betriebsrat

**Richtig organisiert – gut informiert –  
schnell handlungsfähig**

**5., überarbeitete Auflage**

# I. Spielregeln im Arbeitsrecht



Herzlich willkommen in der juristischen Welt. Das Buch führt Sie zunächst in die juristischen Spielregeln ein, denn um diese kommen Sie nicht herum, wenn Sie Ihr Amt als Betriebsrat professionell und erfolgreich führen wollen.

## 1. Einführung in das juristische Denken

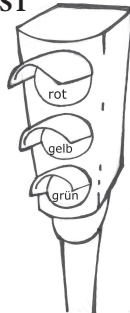
Solange ein Betriebsrat seine Handlungskompetenz aus dem Betriebsverfassungsgesetz schöpfen muss, ist es unumgänglich zu verstehen, dass juristische Texte ihre eigene Bedeutung haben. Die juristische Sprache unterscheidet sich von der normalen Umgangssprache insofern, als dass sie bedeutet, was die Juristinnen darunter verstehen. Was im Gesetzestext steht, hat eine eigene, unverwechselbare Bedeutung. Die folgenden Grundvokabeln gelten in allen Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland gleichermaßen.

### Wörter aus dem Gesetz

HAT, MUSS, IST

SOLL

KANN



### Bedeutung

**Absolut zwingend. Die Nichtanwendung stellt einen Gesetzesverstoß dar.**

**Regel mit begründeter Ausnahme.**

**Es muss ein sachlicher Grund vorliegen, weshalb hier ausnahmsweise etwas anderes geregelt werden soll.**

**Die Ausnahme muss allerdings im Sinne der gesetzlichen Regelungspflicht begründet werden.**

**Freies Ermessen. Hier kann der Betriebsrat etwas regeln, er kann es aber auch sein lassen. Die Entscheidungsbefugnis liegt auf der Seite der Person, für die das KANN bestimmt ist.**

### Beispiel: Aus dem Alltag

Wenn ich mit dem Fahrrad auf eine Ampel zufahre, und die Ampel zeigt ROT, darf ich die Kreuzung nicht überqueren. Wenn die Ampel auf GELB steht, muss ich anhalten, es sei denn, ich schätze mein Tempo so ein, dass ich nicht mehr rechtzeitig zum Stehen komme. Wenn die Ampel GRÜN anzeigt, kann ich mir überlegen, ob ich über die Straße fahren will, oder ob ich noch eine Phase warten und gucken möchte.

Nehmen wir uns drei Beispiele aus dem Betriebsverfassungsgesetz vor:

**Beispiel: »Kündigung« nach § 102 BetrVG, hier Arbeitgeber-Pflicht**

Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG *ist* der Betriebsrat *vor jeder Kündigung zu hören*, d.h. zu beteiligen. Nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG *ist* eine Kündigung unwirksam, wenn sie ausgesprochen wird, ohne dass der Betriebsrat ordnungsgemäß beteiligt wurde. Im Arbeitsgericht ist es für die RichterIn völlig uninteressant, warum eine Arbeitgeberin die Kündigung ohne ordnungsgemäße Beteiligung des Betriebsrats ausgesprochen hat. In der Entscheidung wird die Kündigung wegen formeller Fehler für ungültig, d.h. für unwirksam erklärt. Selbst wenn eine Arbeitgeberin sich flehend vor die RichterIn wirft und um »Gnade vor Recht« bittet, weil sie unglaublich gute Gründe für eine Kündigung zu haben glaubt, muss die RichterIn die Kündigung für unwirksam erklären *und die RichterIn wird dies auch tun!*

**Beispiel: »Monatsgespräch zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat«; hier Pflicht für den Betriebsrat und der Arbeitgeberin**

Nach § 74 Abs. 1 Satz 1 BetrVG *sollen* sich die Arbeitgeberin und der Betriebsrat *mindestens* einmal im Monat zu einer Besprechung treffen, dem *Monatsgespräch*. Stellen wir uns vor, es würde eine MUSS-Regelung vorliegen und der Betrieb hätte im August Betriebsferien! Dann müssten die Arbeitgeberin und der Betriebsrat ihren Urlaub unterbrechen, um den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden. Die begründete Ausnahme im Sinne des Gesetzes findet sich darin, dass der Betrieb im Urlaub *ist und beide sich darauf verständigt haben, dass jetzt eine Gesprächspause ist.*

**Beispiel: »Kündigung« nach § 102 Abs. 3 BetrVG, hier Recht des Betriebsrats**

Nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG *kann* der Betriebsrat einer Kündigung im Rahmen der Widerspruchsfrist nach § 102 Absatz 2 BetrVG widersprechen. Äußert der Betriebsrat sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Das Gesetz sieht eine ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung nicht vor. Lediglich durch Schweigen und Fristablauf kommt eine Zustimmung zustande. Wenn der Betriebsrat ausnahmsweise in seiner Sitzung zu dem Ergebnis kommt, dass eine Kündigung genehmigt wird, wird er seine Zustimmung dadurch geben, dass er schweigt.

**Wichtig: Keine Kündigung ohne Widerspruch des Betriebsrats**

Nur wenn der Betriebsrat einer fristgemäßen Kündigung ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 3 BetrVG widersprochen hat und die Kollegin eine Kündigungsschutzklage eingereicht *hat, hat* die Kollegin einen Anspruch auf

## Spielregeln im Arbeitsrecht

Weiterbeschäftigung bis Ende einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung (vgl. dazu § 102 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) zu unveränderten Arbeitsbedingungen.

Nebenbei bemerkt, hat jede Zustimmung zur Kündigung durch die Betriebsräte für die Arbeitgeberin fatale Folgen, die sie in schlaflose Nächte treiben kann. Nach § 102 Abs. 5 Satz 2 BetrVG, kann sich die Arbeitgeberin von der Weiterbeschäftigungspflicht aus § 102 Abs. 5 BetrVG gegenüber der Kollegin vom Arbeitsgericht nur befreien lassen, wenn der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 Abs. 3 Nr. 1 bis 5 BetrVG widersprochen hat. Diese einzige Möglichkeit finden sie oder die Arbeitgeberin in § 102 Abs. 4 Nr. 1 bis 3 BetrVG. Diese Chance vermasseln Betriebsräte ihrer Arbeitgeberin, wenn sie einer Kündigung zustimmen.

Wenn die Arbeitnehmerin eine Kündigungsschutzklage durch alle drei Gerichtsstufen führt und nach vielen Jahren in der Instanz des Bundesarbeitsgerichts ihren Kündigungsschutzprozess gewinnt, dann trägt die Arbeitgeberin das gesamte Prozessrisiko, weil sie die gekündigte Arbeitnehmerin wiedereinstellen und ihr auch noch für die ganzen Jahre das Gehalt bezahlen muss, als wäre die Kollegin nie abwesend gewesen. Das kann wirklich teuer für die Arbeitgeberin werden!

Denken Sie daran: Wenn ein KANN auf ihrer Seite steht, KANN Sie niemand zwingen, etwas Bestimmtes zu tun. Dieses Recht steht umgekehrt auch der Arbeitgeberin zu, wenn ihr ein KANN zur Seite steht.

### Wichtig: Einsatz von Textmarkern

Machen Sie sich zu Beginn Ihrer Betriebsratsarbeit einmal die Mühe, das gesamte Betriebsverfassungsgesetz zu lesen und unterstreichen Sie mit Textmarker die jeweiligen Vokabeln, damit Sie immer auf den ersten Blick erkennen, in welcher Gesetzesqualität Sie sich gerade befinden.

ROT	steht für	HAT, IST und MUSS
GELB	steht für	SOLL
GRÜN	steht für	KANN

Es ist reine Zeitvergeudung, sich im Gremium über eine bestimmte Rechtsfolge zu streiten, wenn der Gesetzgeber von Ihnen ein bestimmtes Verhalten verlangt, durch z. B. MUSS-Regelungen.

### Wichtig: Rhetorischer Umgang mit Grundvokabeln

In § 38 Abs. 1 BetrVG ist geregelt, wie viele Betriebsräte mindestens für die Betriebsratsarbeit von ihrer ständigen beruflichen Tätigkeit freizustellen sind. Gehen wir davon aus, dass in Ihrem Betrieb 201 Arbeitspersonen beschäftigt sind. Sie geben ihrer Arbeitgeberin bekannt, dass *eine* Person für die ständige Betriebsratsarbeit von der beruflichen Tätigkeit freigestellt

wird. Die Arbeitgeberin bettelt sie nun an, auf diesen Anspruch zu verzichten. Sie können sich natürlich langen und breiten moralischen Diskussionen aussetzen. Sie können sich aber auch kurz fassen, indem sie sagen: »Wir müssen hier nicht streiten. Hier liegt eine zwingende Gesetzesvorgabe vor und wir dürfen die Gesetze nicht verändern. Wir haben beschlossen, die Kollegin XY freizustellen.«

### a. Systematische Auslegung von Paragraphen – Wie Juristinnen werten



Es ist für nicht juristisch ausgebildete Menschen in der Regel schwer zu verstehen, warum Rechtsgelehrte sich in einer Sprechweise verständigen, die so unendlich strukturiert, steif und unverständlich erscheint. Zahlreiche Betriebsrätinnen haben mir von der Ungeduld berichtet, die sie überfällt, wenn sie einer Arbeitsgerichtsverhandlung folgen müssen, da sie brennend darauf warten, dass die Richterin endlich mal »zur Sache« kommt.

Jeder Beruf und jedes »Handwerk« hat seine eigene Art, seine Aufträge zu erledigen. Denken Sie einfach daran, wie ungeduldig Sie als Auto-mechanikerin werden, wenn Sie einem Freund bei einem Reifenwechseln zuschauen müssen. Sie brauchen dafür keine zehn Minuten. Er braucht mit allem Drum und Dran locker 45 Minuten oder auch länger.

**Ein juristisch ausgebildeter Mensch geht bei der Gesetzesanwendung in folgenden Schritten vor:**

1. Auslegung des Wortlauts – Was bedeutet es dem Wort nach? Es gilt die deutsche Sprache.
2. Systematische Auslegung – Wie Juristinnen arbeiten; Vergleich und Abwägung der Urteile.
3. Teleologische Auslegung – Sinn und Zweck der Norm; Ethik und Moral.

### Hinweis:

Juristinnen gehen der Reihenfolge nach. Sie lösen nie einen Fall, indem sie mit Punkt 3 beginnen und dann kreuz und quer in der Begründung hin und her springen. Sie bearbeiten die Fälle, indem sie sich von Punkt 1 bis Punkt 3 systematisch durcharbeiten. Vor allem ist hier wichtig, dass Juristinnen aufhören zu denken und zu arbeiten, wenn ihre Rechtsprüfung zu dem Ergebnis kommt, dass etwas bereits im Wortlaut eindeutig zum Erfolg führt. Alle Einwendungen, die sich möglicherweise aus der systematischen Auslegung oder aus der teleologischen Auslegung ergeben könnten, bleiben unberücksichtigt.

### aa. Auslegung des Wortlauts – Was bedeutet es dem Wort nach?

Hier wird im Rahmen des Wortlauts interpretiert. Es wird auf das geschriebene Wort geblickt und danach gesucht, was z. B. »Mitbestimmung« in der üblichen deutschen Rechtssprache und im allgemeinen Sprachgebrauch bedeutet. Da die deutsche Sprache sehr vielfältig und ihrem Einsatz nach sehr unterschiedlich ist, bedienen sich Juristinnen Wörterbücher aller Art, so z. B. Fremdwörterbuch, Bedeutungswörterbuch, Herkunftswörterbuch oder Brockhaus.

### Beispiel: Beteiligung der Betriebsräte an einer Arbeitgeber-Maßnahme oder einseitige Verfügungsmacht der Arbeitgeberin

Im Betrieb gibt es sehr verletzend, ignorante und dominante Vorgesetzte. Der Umgangston der gesamten Belegschaft ist insgesamt nicht wertschätzend. Der Krankenstand ist in den Abteilungen durch das Verhalten von besonders verhaltensoriginellen Führungskräften auffallend hoch. Der Betrieb hat Schwierigkeiten, neue Mitarbeiterinnen zu halten und neue zu gewinnen. Nach zwei bis vier Monaten kündigen mehr als 45 % der neuen Mitarbeiterinnen. Der Betriebsrat beschließt eine eigene Vorlage als Betriebsvereinbarung zum Thema »Gesundheitsmanagement – Kommunikationsverhaltensregelungen«. In der Betriebsvereinbarung ist geregelt, wie sich alle Mitarbeiterinnen des Betriebes wertschätzend, fördernd und motivierend gegenüber zu verhalten haben. Wenn bekannt wird, dass die Erkrankung einzelner Mitarbeiterinnen darauf zurückzuführen ist, dass Führungskräfte ein verletzendes Verhalten an den Tag legen, ist diesen Führungskräften zunächst ein Coaching anzudienen. Sollte dies nicht erfolgreich sein, ist die Leitung aus ihrer Leitungsposition zu entfernen und auf eine andere zur Verfügung stehende Position – ohne Leitungsbefugnis – zu versetzen, bevor ihr gekündigt wird.

Der Betriebsrat begründet seine Vorlage der Betriebsvereinbarung mit seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG (Frage der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb in Verbindung mit dem Gesundheitsschutz für Mitarbeiterinnen).

Die Arbeitgeberin hält den Inhalt der Betriebsvereinbarung für nicht erforderlich, was in einem Protokoll niedergeschrieben wird. Der Betriebsrat ruft nun die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG an. Damit ist in großer Regelmäßigkeit gemeint, dass der Betriebsrat beim örtlichen Arbeitsgericht anruft, um eine Einigungsstelle bilden zu lassen. Fragen Sie wegen Details zur Einberufung der Einigungsstelle Ihre Gewerkschaft oder Ihre Rechtsanwältin.<sup>1</sup> Das Arbeitsgericht wird die Einigungsstelle einberufen, weil der Wortlaut des Paragraphen eindeutig hergibt, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in den Themenfeldern »Ordnung des Betriebs und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb und Gesundheitsschutz für Mitarbeiterinnen« hat.

Wenn die Arbeitgeberin nicht zur Einigungsstelle erscheint, entscheidet die Einigungsstelle rechtsverbindlich eben ohne die Anwesenheit der Arbeitgeberin. Das bedeutet, dass es im Betrieb eine rechtsgültige Betriebsvereinbarung geben wird, an der die Arbeitgeberin nicht mitgewirkt hat. Eine Betriebsvereinbarung wirkt wie ein Gesetz.<sup>2</sup>

### bb. Systematische Auslegung

Hier ist eine Juristin mit der Interpretation des Wortlauts nicht zu einem abschließenden Ergebnis gekommen, da der Wortlaut der Paragraphen nicht eindeutig ist. Dies ist so, damit möglichst alle vorkommenden Fälle im Betrieb durch das Betriebsverfassungsgesetz erfasst werden. Die systematische Auslegung sucht nach Erklärungs- bzw. Begründungsansätzen, die sich aus der Stellung der gesetzlichen Regelung innerhalb der Rechtsordnung und Paragraphenhierarchie ergeben werden.

#### **Es wird nach folgenden Verfahren recherchiert und bewertet:**

- Was steht in artverwandten Gesetzen oder im Gesetz selbst und was bedeutet es?
- Was steht in Urteilen? (Höhere Gerichtsentscheidungen verdrängen die niederen)
- Was sagt die juristische Literatur?

---

1 Die Bildung der Einigungsstelle spielt hier keine Hauptrolle. Hier geht es um das JA oder NEIN der Frage, ob der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwingen kann.

2 Natürlich ist mir kein Fall bekannt, in dem ein Betriebsrat so aktiv gehandelt hat. Ich kenne jedoch einen Betriebsrat, der sich geweigert hat an einer Einigungsstellensitzung teilzunehmen, weil das Thema nicht gefallen hat. Dieser Betriebsrat durfte erleben, dass in seiner Abwesenheit eine rechtsgültige Betriebsvereinbarung vereinbart wurde. Die Arbeitgeberin hat mit der Einigungsstellenvorsitzenden gemeinsam den Inhalt der Betriebsvereinbarung beschlossen. Der Betriebsrat hätte sich beteiligen können und er hat es versäumt.