

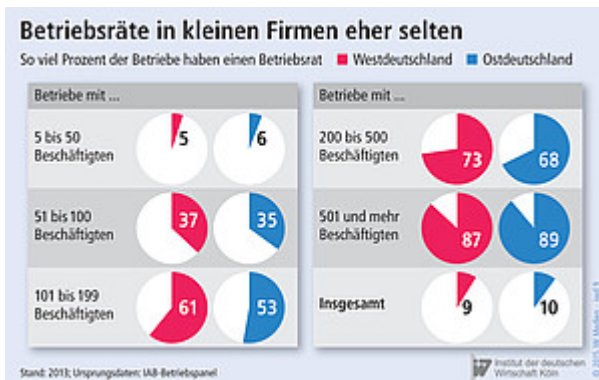
Betriebsräte | 26.02.2015 | Lesezeit 2 Min.

Fast 100 Jahre Mitbestimmung

In Deutschland werden die Arbeitnehmerinteressen von zwei Institutionen vertreten: Gewerkschaften handeln Tarifverträge aus, Betriebsräte reden bei vielen innerbetrieblichen Fragen mit.

Das Gesetz räumt allen Arbeitnehmern in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern das Recht ein, einen Betriebsrat zu wählen. Ein Blick auf die Verbreitung von Betriebsräten zeigt, dass nur in einer Minderheit der Betriebe davon Gebrauch gemacht wird: In Westdeutschland sind es 9 Prozent, in Ostdeutschland 10 Prozent. Entscheidend ist aber in der Regel die Betriebsgröße (Grafik):

Von den Betrieben mit maximal 50 Beschäftigten haben nur 5 bis 6 Prozent einen Betriebsrat. In Unternehmen mit 200 bis 500 Beschäftigten sind es schon um die 70 Prozent, in noch größeren Unternehmen sogar annähernd 90 Prozent.



Die Beteiligungsrechte eines Betriebsrats beschränken sich auf den Arbeitsplatz und den Betrieb. Sie reichen von reinen Informationsansprüchen über Anhörungs- und Mitwirkungsrechte bis hin zu echten Mitbestimmungsmöglichkeiten. So muss der Arbeitgeber den Betriebsrat bei Fragen der Personalplanung ebenso rechtzeitig und umfassend unterrichten wie bei technischen und organisatorischen Maßnahmen oder bei personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen sowie Versetzungen.

Der Betriebsrat hat das Recht, seine Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen zu verweigern. Will ein Arbeitgeber trotzdem wie geplant handeln, muss er die fehlende Zustimmung des Betriebsrats beim zuständigen Arbeitsgericht erwirken.

Dieses Mitwirkungsrecht erstreckt sich allerdings nicht auf Kündigungen – hier muss der Betriebsrat vorher lediglich angehört werden. Er kann einer Kündigung zwar widersprechen, der Arbeitgeber darf aber trotzdem kündigen. Das Gesetz sieht allerdings vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bei Uneinigkeit eine Einigungsstelle anrufen. In ihr sind Betriebsräte und Arbeitgeber gleich stark vertreten, es gibt aber einen unparteiischen Vorsitzenden – meistens einen Arbeitsrichter.

Eine echte Mitbestimmung besteht in sozialen Angelegenheiten wie der Arbeitszeitregelung, der Einführung von neuen Entlohnungsgrundsätzen oder Fragen der Betriebsordnung, die etwa die Telefon- und Internetnutzung für private Zwecke regelt. Auch bei Betriebsänderungen redet der Betriebsrat mit.

Betriebsrat und Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenzuarbeiten. Die Erfahrungen zeigen, dass die gesetzlich eingeräumten Mitspracherechte die Anpassungsfähigkeit des Betriebs zwar beeinträchtigen können. Sie können aber auch effizienzsteigernd wirken, vor allem dort, wo Arbeitnehmer viel in betriebspezifisches Wissen investiert haben.

Mitbestimmung in Deutschland

Die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland blickt auf eine fast 100-jährige Tradition zurück. Im Februar 1920 trat das Betriebsrätegesetz in Kraft. Nach der nationalsozialistischen Machtergreifung wurden 1934 alle betrieblichen Aktivitäten verboten. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die Rechte und Pflichten des Betriebsrats im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Es trat 1952 in Kraft und wurde seitdem zweimal (1972 und 2001) reformiert.

Kernaussagen in Kürze:

- Nur wenige Betriebe in Deutschland haben einen Betriebsrat
- Vor allem kleine Firmen haben keine Arbeitnehmervertretung
- Von den Großunternehmen dagegen haben fast 90 Prozent einen Betriebsrat