

Fall Heidrun – Ein schwieriger Start für einen neuen und kleinen BR

Autor:	Clemens Haardiek
E-Mail-Adresse des Autors :	clh@gmx.de
Fallerzählung:	Fall Heidrun – ein schwieriger Start für einen neuen und kleinen BR
Kontext:	Seminar: Einführung in das BetrVG
Handlungsproblematik:	Heidrun hat das Gefühl, einfach nicht mehr zu wissen, was sie zuerst und zuletzt tun soll. Sie ist sich vollkommen unsicher in ihrer Rolle als BR-Vorsitzende.
Kernthemen:	Arbeitsmöglichkeiten für Klein-BRs Rechtliche Aspekte der Seminarteilnahme von BR-Mitgliedern
Schlagwörter:	Mehrarbeit Überstunden Kündigung Ausländische ArbeitnehmerInnen Outsourcing Insourcing Politische Handlungsmöglichkeiten des BR Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen

Wichtiger Hinweis:

Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes wurden Namen, Organisationen, Situationen und viele Details grundlegend geändert. Ähnlichkeiten mit realen Personen und Handlungssituationen sind rein zufällig. Hier wird eine für die Interessenvertretung typische Fallbearbeitung dokumentiert, die überall und jederzeit vorkommen kann.

Fall Heidrun

Ein Krankenhaus gründet eine Service GmbH aus. Dort wird ein dreiköpfiger BR gewählt. Alles junge, meist unerfahrene Kolleginnen. Die drei versinken im Kompetenz-Gerangel und in den unbestimmten Strukturen des Betriebes. Die GL springt mit ihnen um und sie wissen nicht, wie sie als BR überhaupt die Füße auf den Boden bekommen sollen.

Fallerzählung:

Heidrun ist 22, die jüngste im dreiköpfigen BR-Team und die Vorsitzende. Das Krankenhaus, bei dem die drei früher gearbeitet haben, hat den Reinigungs- und Küchenbereich in eine Service GmbH ausgegründet. Die 42 Beschäftigten – fast nur Frauen – haben sich schon bald ganz zum Leidwesen ihrer ehemaligen Vorgesetzten einen Betriebsrat gewählt.

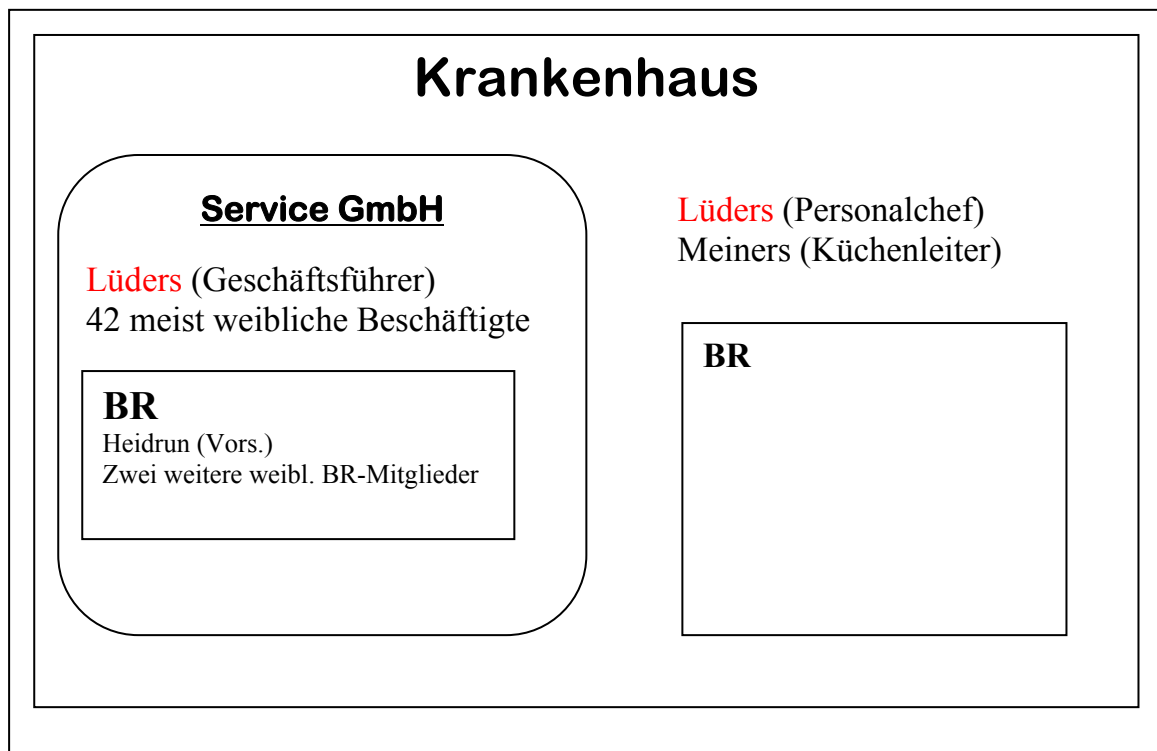
Herr Lüders, der Personalchef des Krankenhauses ist auch Geschäftsführer der Service GmbH; sonst gibt es darin nur Personal in den untersten Lohngruppen. Sie erhalten ihre Arbeitsanweisungen von den gleichen Leuten wie früher, nur dass sie jetzt ein Arbeitsverhältnis zu unterschiedlichen Arbeitgebern haben. Der Geschäftsführer, mit dem Heidrun schon früher nicht gut klargekommen ist, versucht, die Rechte des Betriebsrates zu beschneiden und verweigert ihnen z.B. die nötigsten Arbeitsmittel; insbesondere will er ihnen kein Büro zur Verfügung stellen bzw. eine gleichwertige Arbeitsmöglichkeit schaffen. Heidrun muss vieles von ihrer BR-Tätigkeit zuhause am PC erledigen.

Es kommt hinzu, dass ihr direkter Vorgesetzter, der Küchenleiter Meiners, spinnefeind ist mit dem Lüders. Jedes Mal wenn Lüders Heidrun in ihrer Funktion als BR-Vorsitzende rufen lässt, findet Meiners irgendwelche Arbeiten, die keine Aufschub dulden und verwehrt ihr den Gang zum Geschäftsführer. Dieser wiederum versucht sie herabzukanzeln, weil sie nicht rechtzeitig beim ihm erschienen ist.

Handlungsproblematik:

Heidrun hat das Gefühl, einfach nicht mehr zu wissen, was sie zuerst und zuletzt tun soll. Sie ist sich vollkommen unsicher in ihrer Rolle als BR-Vorsitzende.

Strukturbild:



Kernthemen:

<i>Welche Bedeutung für die Fallentstehung und den Fallverlauf hat die Tatsache, dass ...</i>	Kernthema
... die Geschäftsleitung dem BR ein Büro verweigert?	Arbeitsmöglichkeiten für Klein-BRs
... alle BR-Mitglieder unerfahren sind?	Rechtliche Aspekte der Seminarteilnahme von BR-Mitgliedern

Kernthemenbearbeitung:

Arbeitsmöglichkeiten für Klein-BRs

Kleinbetriebe mitbestimmungsfrei

Mittelständische Unternehmen mit
Betriebsrat nach Größenklassen
(in Prozent)

Unternehmen mit 5-20 Beschäftigten

■ 4

Unternehmen mit 21-50 Beschäftigten

■ 16

Unternehmen mit 51-500 Beschäftigten

■ 67

Quelle: Studie „Mittelstand in Deutschland“
(MIND), Institut für Mittelstandsforschung,
Bonn 1999

IGB einblick / Nachdruck frei

Der AG hat sicherlich bei der Planung der Service GmbH schon daran gedacht, wie er die Gründung eines BR verhindern kann bzw. wie er – im Falle die Beschäftigten wählen trotzdem einen BR – diesen möglichst klein halten kann. Insofern spielt in der Gründungsphase sicherlich die Zahl der MitarbeiterInnen eine Rolle für ihn und er wird nicht ohne Hintergedanken diese Zahl unter 50 (= nur drei BR-Mitglieder) gehalten haben.

In nur wenigen Betrieben vergleichbarer Größe gibt es überhaupt einen BR. Insofern können die drei schon mit Recht stolz darauf sein, die Gründung eines BR geschafft zu haben.

Richtigerweise haben sie sich auch als erstes an die Gewerkschaft gewandt, die ihnen ein Grundlagen-Seminar für Betriebsräte vermittelt hat.

Bei der Fülle der anstehenden Aufgaben hat ein kleiner und unerfahrener BR keine großen Chancen für eine effektive Arbeit, wenn er sich auf alles einlässt, was auf ihn einstürzt. Deshalb ist es wichtig, eine Auswahl zu treffen und sich dann auf die ausgewählten Aufgaben zu konzentrieren.

Größere BRs stellen üblicherweise jährlich einen **Arbeitsplan** auf, den sie abarbeiten und auch regelmäßig überprüfen. Für ein kleines BR-Team kann es aber auch sinnvoll sein, nicht sofort einen derart umfangreichen Arbeitsplan zu erstellen und abarbeiten zu wollen. Dort ist es sicher oft günstiger, einfach eine Aufgabe nach der anderen zu erledigen oder sich einen kürzeren Arbeitsplan zu erstellen, der dann auch in entsprechend kurzen Intervallen überprüft wird.

Ganz wesentlich – nicht nur - für kleine Betriebsratsgremien ist die Einbeziehung der Belegschaft in die anstehenden Aufgaben. Dabei geht es nicht nur darum, durch eine enge Verzahnung sowohl auf die Forderungen und Wünsche der Belegschaft besser einzugehen und dadurch betriebspolitisch erfolgreicher zu sein, sondern auch den dort vorhandenen Sachverstand zu nutzen und Aufgaben zu delegieren. Wir dokumentieren hier einmal dazu die [Zehn Argumente für die Einbeziehung der Mitarbeiter in Problemlösungen](#) des Betriebsrates der PPS Personal-, Produktions- und Servicegesellschaft mbH.

Weiterhin wichtig ist das Wissen um die [betrieblichen Regelungsmöglichkeiten](#), um auf angemessene Weise reagieren zu können und erzielte Entscheidungen auch in eine rechtlich einwandfreie Form zu kleiden.

Den größten Anteil an der Arbeit kleiner Betriebsratsgremien – große Betriebsräte haben oft Personalausschüsse – hat sicherlich die Befassung mit personellen Einzelmaßnahmen. Auch hier gilt es

einen effektiven und schnellen Zugang zu den täglichen Anforderungen dazu zu finden. Für einen kurzen Überblick über die Möglichkeiten des BR in diesem Bereich ist hier ein Foliensatz eines Vortrags mit dem Titel [Beteiligungsrechte des BR bei personellen Einzelmaßnahmen](#) beigelegt. Er eignet sich auch dazu, im kleinen Kreis des BR-Gremiums in einer Klausurtagung allen einen Grundstock an Wissen zu diesem Themenkomplex anzueignen.

Ebenfalls häufig wird der kleine Betriebsrat mit einseitigen Maßnahmen des Arbeitgebers konfrontiert, die in seine Mitbestimmungsrechte eingreifen. Daher wird hier ein [Verfahrensablauf zur Sicherung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates](#) dokumentiert. Anhand dieses Schemas kann sich der BR einen geeigneten Weg zur Antwort auf derartige Handlungen suchen.

Weiterhin findet sich hier eine [Sammlung von Musterschreiben für Betriebsräte](#) und eine Information über eine [Software für die BR-Sitzung](#), die es ermöglicht, den Büroalltag des BR rationeller abzuwickeln, damit Zeit für wichtigere Aufgaben bleibt.

Eine Geschäftsordnung ist sicherlich nicht so wichtig für die Arbeit eines dreiköpfigen Betriebsrates; trotzdem soll hier ein [Muster einer Geschäftsordnung](#) dokumentiert werden. Aus ihr können auch kleinere Gremien Regularien herauslesen, die für eine ordnungsgemäße Abwicklung der BR-Tätigkeit oft unerlässlich sind, weil rechtssichere Beschlüsse gefasst werden müssen, die auch einer eventuellen Nachprüfung durch das Arbeitsgericht standhalten. Die formale Festlegung einer Geschäftsordnung ist indes kleinen BR-Teams nicht unbedingt zu empfehlen.

Zum Schluss noch eine Literaturempfehlung:

Gabriele Peter, Büroausstattung des Betriebsrats, Frankfurt 2002

ISBN: 3-7663-3374-7

Bund-Verlag, Frankfurt am Main

Reihe: Grundlagen der Betriebsratsarbeit

[Weitere Informationen zu diesem Titel...](#)

In diesem Buch wird auch auf die Frage eingegangen, was muss der Arbeitgeber welchem BR an Sachmitteln zur Verfügung stellen. Wenn er aber schon der Anschaffung dieses Buches widerspricht, kann der BR ihn auf entsprechende Entscheidungen des BAG hinweisen (zitiert z.B. in AiB 1984, Seite 15). Eine Bestellung von Fachliteratur für den Betriebsrat bedarf der ordnungsgemäßen Beschlussfassung in der Betriebsratssitzung und der Mitteilung der Beschlussfassung an den Arbeitgeber, der seinerseits dann die Bestellung bestätigt, der BR darf nicht einseitig tätig werden und z.B. ein Buch selbständig in einer Buchhandlung einkaufen!

Die ständig benötigte Fachliteratur muss der AG dem BR zur ausschließlichen Benutzung zur Verfügung stellen. Bei kleineren BR-Gremien kommt dann aber für weiterführende Literatur auch eine Mitbenutzung in Betracht. Hier ergibt sich für den BR ein Spielraum, den er ev. in Verhandlungen mit dem AG nutzen kann.

Welch kuriose Züge der Streit um die Sachausstattung des BR annehmen kann und die Probleme auch größerer BR-Gremien in dieser Frage illustriert eine [Entscheidung des LAG Bayern zur Anschaffung von Stühlen für den BR](#).

Rechtliche Aspekte der Seminarteilnahme von BR-Mitgliedern

Dieses Kernthema wird im Fall „Werner“ ausführlich behandelt.