

Betriebsrat und das Beschwerderecht

BESCHWERDEMANAGEMENT Eine im Alltag von Betriebsräten zuweilen unangenehme empfundene Aufgaben bietet Chancen.

VON RALF HEIDEMANN

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat kann Beschäftigte anregen, sich bei ihm zu beschweren, und sie dann tatkräftig unterstützen.
2. Über die Beschwerde entscheidet die Einigungsstelle oder bei Rechtsansprüchen das Arbeitsgericht.
3. Mithilfe des Beschwerderechts kann der Betriebsrat betriebspolitisch Themen kommunizieren: in die Belegschaft hinein und gegenüber dem Arbeitgeber.

Die Beratung und Unterstützung von einzelnen Kolleginnen und Kollegen zählt in der betrieblichen Praxis zu den häufigsten und verantwortungsvollsten Aufgaben von Mitgliedern des Betriebsrats. Diese wird häufig vom Vorsitzenden oder einem freigestellten Betriebsratsmitglied in persönlichen Beratungsgesprächen geleistet. Dabei geht es regelmäßig um »Mehr als Meckern«.¹ Häufig besteht für den Betriebsrat darüber hinaus nämlich die Möglichkeit, für die Beschäftigten wichtige Themen betriebspolitisch aufzugreifen und mit dem Arbeitgeber zu besprechen.

Förmliches Beschwerdeverfahren

Um anstelle oder im Anschluss an den weit verbreiteten, jedoch betriebsverfassungsrechtlich nicht geschützten, kleinen Dienstweg (z. B. im Gespräch des Betriebsratsmitglieds mit dem Vorgesetzten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers) etwas für Beschäftigte erreichen zu können, muss der Betriebsrat das in §§ 84 und 85 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelte Beschwerdeverfahren einhalten. Der Betriebsrat ist eine von mehreren Beschwerdestellen und ist verpflichtet, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen. Das umfasst sowohl ungleiche Behandlungen durch den Arbeitgeber als auch Beeinträchtigungen aller Art durch Vorgesetzte und andere Arbeitnehmer des Betriebs. Die Beschwerde kann sich auf rechtliche oder tatsächliche Sachverhalte beziehen und kann auch mündlich erfolgen. Gegenstand der Beschwerde kann auch ein Rechtsanspruch sein, den Mitarbeitende gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen wollen. Allerdings ist dann die Anrufung einer Einigungsstelle

nicht möglich, § 85 Abs. 2 Satz 2 BetrVG. Häufige Anlässe für Beschwerden sind:

GUT ZU WISSEN

Das angesprochene Betriebsratsmitglied sollte die mitgeteilten Fakten notieren, ggf. ordnen und zusammenfassen, um den vollständigen Sachverhalt – möglichst nach Freigabe durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer – im Betriebsrat zum Tagesordnungspunkt »Beschwerde wegen ... (Thema)« vorstellen zu können.

- persönlicher Nichtraucherschutz
- Mängel beim Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Mobbing-Vorfälle bzw. schikanöses Verhalten
- respektloses Verhalten von Vorgesetzten oder Arbeitskolleginnen oder -kollegen
- unsachgemäße Kritik oder Kontrolle durch Vorgesetzte
- nicht ausreichende Information über Aufgaben und Ziele
- dauerhafte Arbeitsüberlastung
- ungleicher Einsatz als »Springer«/ Vertretung im Vergleich zu Arbeitskolleginnen oder -kollegen
- unberechtigte Versetzungen und Abmahnungen
- ungerechte Kürzung von Bonuszahlungen

Entscheidung im Beschwerdeverfahren

Über die Frage, ob der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt hält, ist durch Be-

¹ So auch Maria Lück und der Titel ihres Aufsatzes in Arbeitsrecht im Betrieb 12/2021, Seiten 39 – 41, zum Beschwerdeverfahren als innerbetriebliches Instrument zur Konfliktbewältigung.

schluss zu entscheiden. Sofern der Betriebsrat die Ansicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – zumindest in wesentlichen Punkten – teilt, muss er seinen Beschluss dem Arbeitgeber mitteilen und darauf hinwirken, dass eine zufriedenstellende Lösung für möglichst alle Beteiligten gefunden wird. Gelingt dies nicht, kann der Betriebsrat zugunsten der/des sich beschwerenden Arbeitnehmenden nach § 85 Abs. 2 BetrVG die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet verbindlich, es sei denn, der Beschwerdegegenstand ist ein Rechtsanspruch. In diesem Fall kann der Betriebsrat nicht mehr kollektivrechtlich helfen. Sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihren/seinen Rechtsanspruch durchsetzen möchte, muss unter Beachtung von Ausschlussfristen selbst (Individual-)Klage gegen den Arbeitgeber erhoben werden.

Aktives Handeln des Betriebsrats

Unabhängig davon, ob sich Beschäftigte aktiv beim Betriebsrat beschweren, kann der Betriebsrat seinerseits Unzufriedenheiten einzelner bzw. mehrerer Mitarbeitender zum Anlass nehmen, sich um Problemfelder zu kümmern. Betriebsräte sollten Beschäftigte über das Beschwerdeverfahren informieren und im Einzelfall ungerecht behandelte Beschäftigte sogar animieren, sich ganz offiziell mit einer Beschwerde an den Betriebsrat zu wenden. Damit sind beim Arbeitgeber heikle Themen nachdrücklicher platzierbar als bei rein informellen Gesprächen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohl der Beschäftigten und des Betriebs, § 2 Abs. 1 BetrVG. Denn bei Beschwerden kann der Betriebsrat als Interessenvertretung der Belegschaft rechtlich stärker gegenüber dem Arbeitgeber auftreten. In jedem Fall können mit dem Arbeitgeber Verhandlungen geführt werden, und zwar auch dann, wenn keine speziellen Beteiligungsrechte für den Betriebsrat bestehen. Hierzu eignet sich vor allem das monatlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu führende Gespräch nach § 74 Abs. 1 BetrVG – Monatsgespräch.

Betriebsrat soll das Ergebnis mitteilen

Selbstverständlich muss am Ende eines Beschwerdeverfahrens die/der Beschäftigte über das Ergebnis informiert werden. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin

oder den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuwehren. In der betrieblichen Praxis empfiehlt es sich, dass das Betriebsratsmitglied, welches die Beschwerde entgegengenommen hat, die Kollegin bzw. den Kollegen über die Entscheidung informiert. So kann verständlich erläutert werden, wie das – ggf. auch unerfreuliche – Ergebnis zustande gekommen ist und die hoffentlich erfolgreiche Arbeit des Betriebsrats gut kommuniziert werden.

Gruppenbezogene Themen kommunizieren

Sofern das mit dem Arbeitgeber verhandelte Thema nicht nur einzelne Beschäftigte betrifft, sondern eine Gruppe von Beschäftigten, beispielsweise aus einer Abteilung oder allen nichtleitenden AT-Angestellten, kann der Betriebsrat über die Ergebnisse von Beschwerden sogar betriebsöffentlich informieren. Vom Newsletter per E-Mail über eine Abteilungsversammlung bis zur Betriebsversammlung ist jede sachliche Kommunikation erlaubt.

Fazit

Das Beschwerderecht der Beschäftigten kann für den Betriebsrat ein strategisches Element sein. Es kann aktiv für Themen genutzt wer-

GUT ZU WISSEN

Zum Erlernen und Üben von guten Beratungsgesprächen und für das erfolgreiche Verhandeln empfehlen sich spezielle Seminare für Betriebsratsmitglieder. Als ersten Einstieg und zur Ergänzung eignen sich auch entsprechende Fachbücher.

den, bei denen kein (kollektives) Mitbestimmungsrecht oder schwächeres Beteiligungsrecht im Betriebsverfassungsgesetz besteht. <



Ralf Heidemann, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Essen.
www.BR-Fachanwalt.de

Sachlich, klar, zuverlässig



Bachner (Hrsg.)

BetrVG für den Betriebsrat

Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz
4., aktualisierte Auflage
2023, 868 Seiten, kartoniert
€ 49,-
ISBN 978-3-7663-7297-0

bund-shop.de/7297



service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0