



# NewsLetter No. 6

## Sonderausgabe Betriebsrat gründen

### Wie gründe ich eigentlich einen Betriebsrat?

Zuerst einmal stellen sich viele Fragen die einzeln und der Reihe nach zu beantworten sind.



1. Wer kann einen Betriebsrat gründen?
2. Wann kann ich einen Betriebsrat gründen?
3. Welches Wahlverfahren ist anzuwenden?
4. Wie gehe ich am besten vor?
5. Wo bekomme ich Unterstützung?

**Zur 1. Frage** wer kann: Grundsätzlich jeder Arbeitnehmer in einem Betrieb. Die Initiative zur Gründung eines Betriebsrates geht immer von den Beschäftigten eines Betriebes selbst aus. Tun Sie sich mit Gleichgesinnten zusammen, mindestens drei engagierte Kollegen sollten die Gründung eines Betriebsrates betreiben. Die Gründungsmitglieder sollten einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und mindestens sechs Monate im Betrieb beschäftigt sein.

**Zur Frage 2 wann:** Der Zeitpunkt ist nicht festgelegt, wenn es noch keinen Betriebsrat gibt kann ich jederzeit einen Betriebsrat gründen. Wichtig sind nur die Voraussetzungen, dass mindestens fünf unbefristet beschäftigte, wahlberechtigte Mitarbeiter im Betrieb beschäftigt sein.

**Frage 3 Wahlverfahren:** Zwei Verfahren stehen zur Verfügung, das reguläre Wahlverfahren und das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren. Welches Verfahren im Betrieb zulässig ist, hängt von der Größe des Betriebes ab.

Bei 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern: reicht ein vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren.

Bei 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern: reguläres Wahlverfahren oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, das vereinfachte Wahlverfahren durchzuführen (hier muss also der Arbeitgeber einverstanden sein).

Bei mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern: reguläres Wahlverfahren

**Frage 4 wie gehe ich vor:** Eine Betriebsratsgründung soll niemals das Projekt einer Einzelperson sein. Hierfür sollen möglichst viele Beschäftigte im Vorfeld gewonnen werden, damit eine breite Unterstützung durch die Belegschaft vorhanden ist. Gründen sie meinetwegen eine Interessengemeinschaft zur Betriebsratsgründung möglichst nach Feierabend. Es sollten schon einige potentiellen Kandidaten bereit stehen und es sollten andere Belegschaftsmitglieder bereit sein, als Wahlvorstände zu fungieren. Erst wenn die Unterstützung möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen im Betrieb gewährleistet ist, sollte die Gründung eines Betriebsrates erstmals in Angriff genommen werden. Der Arbeitgeber sollte erst dann informiert werden, wenn der Wahlvorstand gegründet werden kann. Nehmen sie Kontakt zu einer Gewerkschaft auf! Die Gewerkschaft kann zur Gründungsversammlung einladen auf der ein Wahlvorstand gebildet wird.

**Bilden Sie zunächst einen Wahlvorstand.** Er ist das Gremium, das die Wahl durchführt. Dafür müssen drei wahlberechtigte Arbeitnehmer zu einer Betriebsversammlung einladen. Ist im Betrieb eine Gewerkschaft vertreten, so kann auch diese zur Betriebsversammlung einladen. Gleichzeitig sollten Sie bereits Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Die Mehrheit der Kollegen, die bei der Betriebsversammlung anwesend sind, wählt dann den Wahlvorstand. Der Wahlvorstand besteht in der Regel aus drei wahlberechtigten Arbeitnehmern. Ist es zur Vorbereitung der Wahl notwendig, so kann der Wahlvorstand auch erweitert werden. Er muss aber immer aus einer ungeraden Zahl von Mitarbeitern bestehen.

**Frage 5, Unterstützung:** Richtig bei einer Gewerkschaft, bei anderen Betriebsräten und bei freien Instituten. Ohne Unterstützung geht es auch aber das ist wesentlich schwieriger. Nach der Wahl müssen Betriebsräte ausgebildet werden und dann geht die Arbeit erst richtig los.

### Die Größe eines Betriebsrates:

- Bei 5 bis 20 Wahlberechtigten: Ein Betriebsrat
- Bei 21 bis 50 Wahlberechtigten: Drei Betriebsräte
- Bei 51 bis 100 Wahlberechtigten: Fünf Betriebsräte
- Bei 101 bis 200 Wahlber.: Sieben Betriebsräte
- 201 bis 400 Wahlberechtigten: Neun Betriebsräte
- 401 bis 700 Wahlber.: Elf Betriebsräte
- 701 bis 1000 Wahlber.: Dreizehn Betriebsräte
- 1001 bis 1500 Wahlber.: Fünfzehn Betriebsräte

Die Staffelung für größere Betriebe ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nachzulesen!

## Vorteile der Mitbestimmung

Die Mitspracherechte der Arbeitnehmervertretungen sind vielfältig – wenn es um die Arbeitnehmer-Belange geht, kommt der Arbeitgeber nicht an ihnen vorbei. Der Betriebsrat vertritt die Interessen einzelner Beschäftigter gegenüber dem Arbeitgeber ebenso wie die Belange der Belegschaft als Ganzes. Er sorgt dafür, dass es auch unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fair und gerecht zugeht und stärkt den Zusammenhalt im Betrieb. Der Betriebsrat redet mit, wenn es um die Sicherung von Arbeitsplätzen geht, wenn Beschäftigten gekündigt werden soll oder Boni und Prämien an Mitarbeiter/innen ausgezahlt werden. Er passt auf, dass Sicherheit am Arbeitsplatz groß geschrieben wird und dass die Arbeit nicht krank macht. Auch wenn es um die Regelung von Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten geht, mischt der Betriebsrat mit.

## 2. Wer darf für den Betriebsrat kandidieren?

Jeder Beschäftigte, der 18 Jahre alt ist und dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehört, kann sich zur Wahl stellen. Wenn der Betrieb noch keine sechs Monate existiert, gilt diese Frist nicht. Auch Mitglieder des Wahlvorstandes können sich wählen lassen, ausgenommen sind nur Leiharbeiter/innen. Selbstverständlich besitzen auch ausländischen Kolleg/innen das aktive und passive Wahlrecht – die Staatsbürgerschaft spielt bei Betriebsratswahlen keine Rolle.

Besondere Qualifikationen brauchen die Kandidaten nicht. Das notwendige Fachwissen über Gesetze und Tarifverträge können sich die frisch gewählten Betriebsratsmitglieder nach der Wahl aneignen, zum Beispiel bei den entsprechenden Seminaren des DGB-Bildungswerks, der Gewerkschaften oder anderer Bildungsträger.

## Wer darf den Betriebsrat wählen?

Fast jeder, der oder die im Betrieb arbeitet und mindestens 18 Jahre alt ist, darf den Betriebsrat wählen. Zu den Wahlberechtigten zählen auch die volljährigen Auszubildenden, Praktikanten, befristet oder teilzeitig Beschäftigten und Aushilfen. Auch die Leiharbeiter/innen gehören dazu, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

## Welche Regelungen gelten für Leiharbeiter?

Wer in einem Betrieb arbeitet, soll auch mitbestimmen. Diesem Prinzip folgend können auch Leiharbeiter/innen an den Betriebsratswahlen teilnehmen. Voraussetzung: Sie müssen mindestens drei Monate in dem Betrieb arbeiten. Das aktive Wahlrecht besteht ab dem ersten Arbeitstag, wenn am Wahltag feststeht, dass der überlassene Arbeitnehmer für länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden soll. Bei der Bestimmung der Betriebsratsgröße werden die Leiharbeiter aber nicht mitgezählt.

# 90 Jahre Betriebsräte:

## Als Krisenmanager bewährt

Am 4. Februar 1920 trat das Betriebsrätegesetz als Vorläufer der heutigen Betriebsverfassung in Kraft. Seitdem gibt es – unterbrochen durch den Faschismus – demokratisch gewählte BelegschaftsvertreterInnen in Betrieben und Aufsichtsräten. Besonders in Krisen bewähren sich Betriebsräte als Teil der industriellen Demokratie. Demokratie im Betrieb schützt die ArbeitnehmerInnen vor unternehmerischer Willkür, sichert den Betriebsfrieden und stärkt die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Beschäftigte, die durch Betriebsräte vertreten sind, werden besser bezahlt und haben bessere Arbeitsbedingungen.

### Hintergrund:

Dem Betriebsrätegesetz 1920 waren heftige Auseinandersetzungen vorausgegangen - im Parlament und auf der Straße. Nach 1918 hatten teilweise Arbeiter- und Soldatenräte die Leitung der Betriebe übernommen. Sie forderten bessere Arbeitsbedingungen, den Acht-Stunden-Tag, Demokratie und wirtschaftliche Mitbestimmung. Der Rat der Volksbeauftragten unter Friedrich Ebert und die Mehrheit der Versammlung der Arbeiter- und Soldatenräte sprachen sich gegen weitreichende Sozialisierungsvorstellungen und für eine parlamentarische Demokratie mit tarifautonomen Arbeitsmarktstrukturen aus. Nach 1945 wurden weitere Verbesserungen von den Gewerkschaften erreicht.

Heute reichen fünf wahlberechtigte Beschäftigte für die Gründung eines Betriebsrats aus. Das absolute Kündigungsverbot gilt auch für Wahlvorstände und – akteurInnen. Die Behinderung von Betriebsratswahlen ist strafbar.

## Einige gute Gründe für Betriebsräte

### 1. Betriebsräte sichern Arbeitsplätze

Beschäftigungssicherung steht an erster Stelle – dafür sorgt der Betriebsrat mit eigenen Initiativen.

### 2. Betriebsräte schützen die Gesundheit

Gesundheit geht vor, die Arbeit soll nicht krank machen – der Betriebsrat wirft ein Auge drauf.

### 3. Betriebsräte sorgen für Sicherheit

Sicherheit am Arbeitsplatz muss groß geschrieben werden – darauf achtet der Betriebsrat.

### 4. Betriebsräte regeln Arbeitszeiten

Arbeitszeiten müssen familienfreundlich und fair sein – der Betriebsrat passt auf und bestimmt mit, wenn Überstunden angeordnet werden sollen.

**Die ersten drei Arbeitnehmer**, die sich für die Wahl des Betriebsrates und die Einberufung einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb einsetzen (durch Aushang zur Einberufung der Wahlversammlung) besitzen nach dem **neuen § 15 Abs. 3a Kündigungsschutzgesetz (KSchG)** einen besonderen **Kündigungsschutz**, vom Zeitpunkt der Einladung zur Wahlversammlung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses der Betriebsratswahl.