

# Ein Betriebsrat – für uns

In vielen Betrieben wurden in den letzten Wochen neue Betriebsräte gewählt. Jetzt geht's los! Frische Geschäftsführer bitten oft um eine hunderttägige »Schonfrist«. Denn sie möchten ungestört den Betrieb und die Probleme kennenlernen. Die Mitglieder des Betriebsrats brauchen keine solche Frist. Sie kennen den Betrieb. Und die Probleme der Beschäftigten können nicht warten.

angerissen von Tobias Michel (schichtplanfibel.de)  
gezeichnet von Matthias Berghahn

Nach der Wahl des Betriebsrats hast du weiter die Wahl: Du darfst wählen, wer aus dem Gremium dir beistehen soll. Das ist sogar gesetzlich garantiert.

- Manchmal kommt die Chefetage ihren Pflichten nach und besucht deinen Arbeitsbereich. Will die Arbeitgeberin in den Aufgaben und Arbeitsabläufen etwas ändern? Die »rechtzeitige« Unterrichtung über »Veränderungen« (§ 81 (1) BetrVG) kommt oft erst, wenn diese längst beschlossen sind. Werden einzelne »zum Gespräch« zitiert? Spätestens jetzt gehen die Alarmglocken an. Dann darfst du darauf bestehen, ein Mitglied des Betriebsrats mitzunehmen, du hast die Wahl (§ 81 (4) BetrVG).
- Du darfst auch selbst die Initiative ergreifen. Du kannst einmal in die Personalakte schauen, in der die Personalabteilung alles über dich sammelt. Nimm eine Betriebsrätin mit, der du vertraust. Mit ihr zusammen kannst du dann auch Teile deiner Akte, etwa Nebenabreden oder Anweisungen an dich, mit dem Handy ablichten (§ 83 (1) BetrVG).
- Nicht nur im Arbeitsvertrag und im Tarifvertrag stehen Ansprüche und Pflichten. In den Schränken des Betriebsrats werden – hoffentlich gut sortiert – betriebliche Vereinbarungen gesammelt. Diese sind eigentlich betrieblich zu veröffentlichen. Bitte darum, diese Schränke für euch aufzusperren!
- Gemeinsam solltet ihr den Betriebsrat erinnern: »Liebe Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat, können wir wie bisher davon ausgehen, dass ihr euch vor der Zustimmung zu unseren Dienstplänen und erst recht bei Planänderungen mit uns rückkoppelt?«



## Bis Ende Juni: Bitte einladen!

Manchmal nimmt den frischgewählten Betriebsrat seine Konstituierung gefangen – die Wahl von Freigestellten, die Einrichtung von Ausschüssen, einer Geschäftsordnung ... Das Wichtige muss deshalb nicht zurückstehen.

An: betriebsrat@betrieb.de

Kopie:

Betreff: ungeduldig

Liebe Kolleginnen und Kollegen des neuen Betriebsrats, sicherlich habt ihr es mitbekommen:

- Der Gesetzentwurf zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung soll kurzfristig beschlossen werden.
- Wir möchten besprechen: Welche konkreten Auswirkungen hätte das für uns? Was würde das Gesetz für die Sicherheit unserer Arbeitsplätze, für die Arbeitsbedingungen und die Patientenversorgung bedeuten?
- Was können wir tun, um uns zu schützen?

Hierzu sehen wir dringenden Informations- und Austauschbedarf. Bei der gemeinsamen Beratung dieser Probleme brauchen wir Unterstützung. Ohne euch geht das nicht. Bitte ladet zur ersten Betriebsversammlung ein! Denn dort dürfen wir Interessantes hören und diskutieren – während unserer Arbeitszeit oder mit Anspruch auf Vergütung, auch der Wegezeiten und Fahrtkosten.

## Versammelt euch!

»Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen« (§ 43 BetrVG). Zusätzlich darf er in jedem Kalenderhalbjahr noch eine weitere ansetzen. Weil es an Anlässen und Konflikten kaum mangelt, ist dies auch zweckmäßig.

Denn in den Versammlungen können wir gemeinsam beraten, wie wir unsere Arbeitsbedingungen verbessern. Die Beauftragten der Gewerkschaft können hier über die Tarifregeln aufklären. Sie und der Betriebsrat können berichten, wie sich unsere Betriebsleitung über Ansprüche und Regeln hinwegsetzt. Und wir können diskutieren, mit welchen Angriffen von Seiten der Bundesregierung wir konfrontiert sind.

## Und Personalräte?

In Bezug auf Personalversammlungen ist § 59 BPersVG großzügiger. Zwar muss der Personalrat in jedem Halbjahr zu mindestens einer Versammlung einladen. Die meisten Landesgesetze schrauben diese Pflicht jedoch auf nur einmal im Kalenderjahr herunter. Doch der Personalrat darf zu weiteren, »außerordentlichen« Versammlungen einladen, so oft er es für richtig hält.

## Die MAV am kurzen Zügel

Auch den evangelischen Kirchen ist mindestens eine Versammlung im Jahr genug (§ 31 MVG.EKD). Zwei weitere »ordentliche« sind zugelassen. Die/der Vorsitzende der Mitarbeitendenvertretung (MAV) darf aber unbeschränkt weitere einberufen.

Die Bistümer der katholischen Kirche bleiben in § 21 ihrer MAVO etwas nebulös: »Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden.« Mindestens? Da gehen also noch mehr. Doch nur für diese eine Versammlung wird sicher zugesagt, dass sie nicht als Hobby der Beschäftigten gilt und deren Freizeit kostet.

## Recht gesprochen

### Während der Arbeitszeit

Ein Arbeitnehmer, der eine [...] Unterschriftenaktion [hier zur Dauer der Arbeitszeit] initiiert, begeht auch dann keine Vertragspflichtverletzung, wenn er während der Arbeitszeit Arbeitskollegen zum Zweck der Unterschriftenleistung anspricht, solange dies einen gewissen zeitlichen Rahmen nicht überschreitet, die Arbeitsleistung nicht darunter leidet und der Arbeitsablauf nicht ins Stocken gerät.

LAG Hamm Urteil 03.09.2014 – 4 Sa 235/14

### Auskunftsanspruch

Der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten ergibt sich aus Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO. Nur »soweit« schützenswerte Interessen Dritter bestehen würden und diese in der gebotenen Einzelfallabwägung gegenüber dem Auskunftsanspruch als gewichtiger einzustufen wären, wäre eine Einschränkung des Auskunftsanspruches anzunehmen.

LAG Baden-Württemberg Urteil 20.12.2018 – 17 Sa 11/18

### Einsichtnahme

»Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, sich bei Gelegenheit der Einsichtnahme Notizen zu machen und – auf eigene Kosten – Fotokopien zu fertigen, sofern diese Möglichkeit organisatorisch vor Ort besteht.«

Peter Kiesgen, Dr. iur. Jan Grawe in  
[t1p.de/einsichtnahme](https://t1p.de/einsichtnahme)

### Zugang zu Unterlagen

Die einzelnen Mitglieder des Betriebsrats haben Anspruch auf dauernden, ungehinderten Zugang zu den Unterlagen des Betriebsrats.

LAG Hessen Beschluss 09.09.2019 – 16 TaBV 67/19

LAG Thüringen Beschluss 29.06.2021 – 1 TaBVGa 1/21

### Personalabbau kein Geheimnis

Ein dem Betriebsrat mitgeteilter geplanter interessenausgleichspflichtiger Personalabbau stellt kein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis dar. Einzelne Betriebsräte dürfen die Gewerkschaft auch darüber informieren und mit ihr beraten.

LAG Hessen Beschluss 20.03.2017 – 16 TaBV 12/1