

Viele Wege führen in den Betriebsrat

BEST PRACTISE *Nachwuchsgewinnung mithilfe des BetrVG.*

Wie eine gute Idee im Rahmen einer Unternehmensrestrukturierung weitere positive Effekte für die Betriebsratsarbeit hat.

VON DORIS MEISSNER

Wie sieht die Arbeit eines Betriebsrats konkret aus? Eine genaue Vorstellung davon haben die Kolleg*innen in der Regel nicht. Der Betriebsrat des Unternehmens Merck KGaA in Darmstadt hat einen Weg gefunden, wie engagierte Beschäftigte einen Einblick in die Betriebsratsarbeit bekommen können, sie lernen – grob gesagt – Betriebsratsarbeit »auf Zeit« kennen. Hier können sie Erfahrungen sammeln, ob ihnen die Arbeit in der Interessenvertretung Spaß macht, und sie können dann entscheiden, ob sie für den Betriebsrat kandidieren möchten. Den »Einstieg« in die Betriebsratsarbeit ermöglicht die Teilnahme an Arbeitsgruppen nach § 28a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Neue Arbeitsstrukturen im Betriebsrat

Vor einigen Jahren musste der Betriebsrat von Merck seine Arbeitsstrukturen überdenken. 2017 stellte das Unternehmen dem damaligen Betriebsrat eine weitreichende Restrukturierung vor. Eine der Komponenten war, die bestehenden Businesssektoren in eigenständige Unternehmen zu überführen. In der Folge hätte es viele neue Betriebsratsgremien gegeben, aber kleinteilig, vereinzelt, mit vielen noch unerfahrenen Betriebsräten. Das wäre keine gute Voraussetzung für eine starke Interessenvertretung, die gerade in einer Restrukturierung gebraucht wird. Damals hat sich der Betriebsrat mit der IG BCE zusammengesetzt und ein neues Konzept für die Arbeit des Betriebsrats bei Merck erarbeitet. Die Grundidee

war, eine neue Mitbestimmungskultur zu etablieren. Veränderungen im Unternehmen erfolgen laufend, die Themen werden immer vielfältiger. Der Betriebsrat muss schnell reagieren und braucht ein größer werdendes Spektrum an Fachkenntnissen. Das Ergebnis der Überlegungen war, einen gemeinsamen Betriebsrat für die verschiedenen Unternehmen am Stand-

AUS DEM GESETZ

§ 28a BetrVG

(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.

(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

DARUM GEHT ES

1. Der Betriebsrat des Unternehmens Merck KGaA hat einen Weg gefunden, wie engagierte Beschäftigte einen Einblick in die Betriebsratsarbeit bekommen können.
2. Die Teilnahme an Arbeitsgruppen ermöglicht den Einstieg in die Betriebsratsarbeit – und das, auch ohne Betriebsratsmitglied zu sein.
3. Die Möglichkeit, mit Arbeitsgruppen zu arbeiten, hat jeder Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten.

ort zu gründen und künftig vermehrt mit Ausschüssen und Arbeitsgruppen zu arbeiten. So können zusätzliche Ressourcen sichergestellt werden. Betroffene werden zu Beteiligten, die Betriebsratsarbeit erhält größere Transparenz. Das ist gerade in einer Phase der Restrukturierungen, die für alle Arbeitnehmer*innen auch immer Verunsicherung bedeutet, wichtig. Um diese inhaltlichen Ziele zu erreichen, musste der rechtliche Rahmen für die Betriebsratsarbeit angepasst werden.

Anpassung des rechtlichen Rahmens

Es wurde ein Tarifvertrag nach § 3 BetrVG über die Bildung eines unternehmens- und standortübergreifenden Betriebsrats geschlossen. In diesem Tarifvertrag wurde festgelegt, dass der Gemeinschaftsbetriebsrat standortbezogene Ausschüsse (§ 28 BetrVG) und Arbeitsgruppen (§ 28a BetrVG) einrichtet. Geregelt ist – über die gesetzliche Verpflichtung hinaus – auch, dass die Mitglieder der Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG, die keine Betriebsratsmitglieder sind, an Qualifizierungen teilnehmen können, soweit es für ihre Aufgaben notwendig ist. Dieser Tarifvertrag wurde noch ergänzt durch eine Vereinbarung, die die Arbeit der Ausschüsse und Arbeitsgruppen näher regelt.¹ Die Idee und ihre Umsetzung wurden 2019 mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Silber ausgezeichnet.²

Einladung zum Mitmachen

Die Begleitung der Restrukturierung durch die Interessenvertretung war erfolgreich. Die neuen Arbeitsstrukturen waren aber nicht nur als zeitlich befristetes Projekt für die anstehenden Restrukturierungsmaßnahmen angelegt. Der Betriebsrat hatte schon in den Jahren davor gute Erfahrungen mit themenbezogenen Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG gemacht. Durch die vertragliche Festlegung wurden die neuen Strukturen institutionalisiert und systematisiert. Die Arbeitsgruppen werden themenbezogen eingesetzt. Häufig geht es um die Vorbereitung einer Betriebsvereinbarung. Dazu werden im Betrieb Personen angesprochen, die aufgrund ihres Arbeitsgebiets Fachkenntnisse zum Thema haben, die Expert*innen in eigener Sache sind. Das Themenspektrum reicht von Kantine bis zur Einführung neuer Software. Es hat sich herausgestellt, dass enga-

gierte Kolleg*innen über die Mitarbeit in den Arbeitsgruppen auch Interesse an der Betriebsratsarbeit gefunden haben – ein sehr willkommener Nebeneffekt der neuen Arbeitsstruktur.

Unterstützung durch Vertrauensleute

Unterstützt wurde dieser Effekt durch eine engagierte Vertrauensleutearbeit der IG BCE bei der Merck KGaA. Die Vertrauensleute sind es, die auf die Beschäftigten zukommen und fragen, welche Themen angegangen werden sollen. Sie sind es, die Interesse an Gewerkschaftsarbeit wecken, aber auch an den Betriebsrat weitergeben, wo Knackpunkte liegen. Wenn ein Thema aufgenommen wird, sind sie die ersten Ansprechpartner*innen des Betriebsrats für eine Arbeitsgruppe. Sie kennen in ihrem Arbeitsbereich aber auch weitere Kolleg*innen, von deren Fachwissen eine Gruppe profitieren könnte und sie wissen, ob da ein grundsätzliches Interesse besteht, gemeinsam mit anderen zu guten Lösungen für die Belegschaft zu kommen. Natürlich sind es auch die Betriebsräte selbst, die potenziell Interessierte ansprechen. Durch die Vertrauensleute wird dieser Wissenspool noch erheblich erweitert.

Einbindung von HR

Die Mitglieder der Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG sind für die Zeit in der Arbeitsgruppe von ihrer Arbeit freigestellt, genauso wie ein nicht freigestelltes Betriebsratsmitglied für die Zeit der betriebsrätlichen Arbeit. Darüber hinaus haben sie einen Anspruch auf Qualifizierung, der auf das zu bearbeitende Thema begrenzt ist. Sie sind aufgrund ihrer Fachkompetenz in der Arbeitsgruppe, jedoch sind beispielsweise im IT-Bereich konkrete Fragestellungen denkbar, die auch von Fachleuten nur mit konkretem Zusatzwissen beantwortet werden können. Die Nähe zur Arbeit eines Betriebsrats, obwohl zeitlich begrenzt und fokussiert auf nur ein Thema, ist deutlich zu erkennen.

Vorgesetzte und Führungskräfte sind zwar gemeinhin mit dem mitunter wechselnden Zeitbedarf von nicht freigestellten Betriebsratsmitgliedern vertraut, dass aber auch andere Beschäftigte einen Anspruch auf zeitweilige Arbeitsbefreiung haben könnten, dürfte recht unbekannt sein. Deshalb hat der Betriebsrat bei der Umsetzung des Konzepts auch die Per-

GUT ZU WISSEN

Der Betriebsrat der Merck KG aA wurde 2019 mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Silber ausgezeichnet.

¹ Fitting, 30. Aufl. 2020, § 28a, Rn. 14.

² Ausführlicher Bericht dazu in AiB 1/2020, S. 40 f.



Der Betriebsrat der Merck KG aA, Darmstadt: »Direkte Beteiligung und Nachwuchsförderung machen uns stark.«

sonalabteilung und Führungskräfte miteinbezogen. Insbesondere geht es um Transparenz über die geplanten Einsätze, um das Aufzeigen der Erforderlichkeit und um alle Fragen, die die Führungskräfte jeweils dazu haben. Es ist festgelegt, dass die jeweiligen Vorgesetzten der Mitarbeiter*innen vorab vom gewünschten zeitlichen Umfang unterrichtet werden. Der Betriebsrat berücksichtigt auch die betrieblichen Belange der jeweiligen Abteilungen. In der Praxis hat sich eine gute Kooperation entwickelt. Betriebsrat und Unternehmen haben vereinbart, den Führungskräften das gemeinsame Verständnis der Betriebsratsarbeit, wie es in den Vereinbarungen zum Ausdruck kommt, aufzuzeigen.

Mehr Beteiligung wagen

Diejenigen, die in den Arbeitsgruppen mitmachen, haben für diese begrenzte Zeit nicht nur die Bedingungen wie ein Betriebsrat. Sie lernen dabei auch, wie eine Betriebsvereinbarung aufgebaut wird, sie erfahren, wie viele unterschiedliche Interessen abgewogen und miteinander in Einklang gebracht werden müssen, wie schwierig es sein kann, einen Kompromiss zu finden. Das sind alles Gegebenheiten, die einer fertigen Betriebsvereinbarung nicht mehr anzusehen sind. Am Ende sind alle um einige Erfahrungen reicher. Andreas Becker, Betriebs-

rat und Vorsitzender der Vertrauensleute bei Merck, bringt es auf den Punkt: »Am Ende des Projekts kann es zu drei Reaktionen kommen. Mitarbeiten war in Ordnung, aber ich möchte mich wieder auf meinen Job konzentrieren, ist die eine. Eine andere lautet: Diese Form der Mitarbeit kann ich mir auch weiter vorstellen, aber in den Betriebsrat muss ich nicht. Und dann gibt es welche, die ›Blut geleckt‹ haben: Das ist mein Ding. Ich möchte im Betriebsrat mitarbeiten.« Die Möglichkeit, mit Arbeitsgruppen zu arbeiten, hat jeder Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. Auch wenn das Letztentscheidungsrecht nicht bei der Arbeitsgruppe liegt, sondern beim Betriebsrat verbleibt, muss sich ein Betriebsrat klar darüber sein, dass er dann nicht mehr alleine entscheidet. Andreas Becker: »Die Arbeit des Betriebsrats wird demokratisiert.« Der Betriebsrat, der das Projekt 2019 beim Deutschen Betriebsräte-Preis eingereicht hat, nannte es »§ 28a BetrVG – Beteiligung wagen«. Die Nähe zu Willy Brandts Motto »Mehr Demokratie wagen« fällt ins Auge. Das kann auch ein Aspekt sein, der die Betriebsratsarbeit für den Nachwuchs interessant macht. ◀



Doris Meißner,
IG BCE-Hauptverwaltung,
Abt. Mitbestimmung/
Betriebsverfassung.

Der Schoof hat immer Antworten



Schoof Betriebsratspraxis von A bis Z

Das Lexikon für die betriebliche Interessenvertretung 14., umfassend überarbeitete Auflage 2020. 2.848 Seiten, gebunden inklusive Zugang zur Online-Ausgabe € 58,- | ISBN 978-3-7663-6953-6

buchundmehr.de/6953



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