

Beratung in der Krise?

Dr. Rudi Rupp

Rahmenbedingungen von Betriebsratsarbeit

- Im Bereich erzwingbarer Mitbestimmung stehen sich Arbeitgeber und Betriebsrat als gleichberechtigte Verhandlungspartner gegenüber
- Betriebsrat als Ehrenamt steht professionellem Management mit umfassendem Beraterstab gegenüber
- Beratung soll und kann hier einen teilweisen Ausgleich schaffen

Rechtliche Ausgangssituation für den Betriebsrat (1)

- Der Normalfall:
Hinzuziehung einer/s Sachverständigen nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber
(§ 80 Abs. 3 BetrVG)
- Der Sonderfall:
Bei Betriebsänderungen in Betrieben von Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten bedarf es für die Hinzuziehung eines/r Beraters/in keiner näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 111, S. 2 BetrVG)

Rechtliche Ausgangssituation für den Betriebsrat (2)

Voraussetzungen für die Hinzuziehung einer/s Sachverständigen im Normalfall (§ 80 Abs. 3 BetrVG):

- Es muss sich um eine **Aufgabe des Betriebsrats** handeln
- Die Hinzuziehung muss zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben **erforderlich** sein
- es muss eine **nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber** geschlossen werden

Rechtliche Ausgangssituation für den Betriebsrat (3a)

Zu beachtende Verfahrensstufen nach der BAG-Rechtsprechung vor der Hinzuziehung eines Beraters (BAG 4.6.87):

- Zunächst muss die umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber erfolgen (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
- Ggf. muss der BR weitere Einzelauskünfte verlangen; dabei soll er die innerbetrieblichen Informationsmöglichkeiten z.B. durch betriebliche Fachkräfte umfassend ausschöpfen

Rechtliche Ausgangssituation für den Betriebsrat (3b)

- Weiterhin soll der BR verpflichtet sein, sich notwendigen Sachverstand soweit wie möglich selbst anzueignen (z.B. Besuch von Schulungsveranstaltungen, Selbststudium von Fachliteratur)
- Schließlich soll der BR dem Arbeitgeber genau benennen, auf welchem Gebiet und zu welchen Einzelfragen ihm dann immer noch Kenntnisse fehlen, die er durch die Hinzuziehung eines Beraters bzw. einer Beraterin erlangen möchte

Einschätzung

- BAG-Rechtsprechung ist extrem praxisfremd und vor allem dem Gesichtspunkt geschuldet, den Arbeitgeber vor „unnötigen“ Kosten zu schützen
- Nur wenige Arbeitgeber berufen sich auf die BAG-Rechtsprechung, weil ihre Beachtung mit enormen Zeitverlust verbunden und bei richtiger Vorgehensweise des BR der/die Berater/in am Ende doch kaum zu verhindern ist

Praxistipp (1)

In den Fällen, in denen mit Schwierigkeiten bei der Hinzuziehung von Berater/innen zu rechnen ist, wird folgende Vorgehensweise empfohlen:

- Hinweis auf eintretende zeitliche Verzögerung, die der BR nicht zu vertreten hat
- Benennung konkreter betrieblicher Auskunftspersonen gem. § 80 Abs. 2, S. 3 BetrVG
- Durchführung eines Inhouse-Seminars für die BR-Mitglieder möglichst mit dem/r in Aussicht genommenen Berater/in

Praxistipp (2)

- Erarbeitung umfangreicher Fragenkataloge
- Feststellung, dass nach Beantwortung der Fragenkataloge sowie der Hinzuziehung innerbetrieblicher Auskunftspersonen und Durchführung des Inhouse-Seminars sowie des Selbststudiums von Fachliteratur die Hinzuziehung eines Beraters bzw. einer Beraterin erforderlich ist (mit Begründung)
- Ordnungsgemäße Beschlussfassung über Hinzuziehung eines Beraters bzw. einer Beraterin auf der Grundlage eingeholter Kostenvoranschläge

Praxistipp (3)

- Aufforderung an Arbeitgeber mit Fristsetzung, der Hinzuziehung zuzustimmen
- Bei Weigerung des Arbeitgebers:
 - Keine Aufnahme von Verhandlungen
 - Ersetzung der Zustimmung des Arbeitgebers durch das Arbeitsgericht
 - Evtl. Ersetzung der Zustimmung im Wege der einstweilige Verfügung, wenn Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber durch seine Weigerung vollendete Tatsachen schaffen würde

Einflussfaktoren für die Hinzuziehung von Berater/innen durch den Betriebsrat

- Problem/Aufgabenstellung
- Betriebsratstypus
- Betriebs- bzw. Unternehmensgröße

Problem/Aufgabenstellung

- **Komplexität**

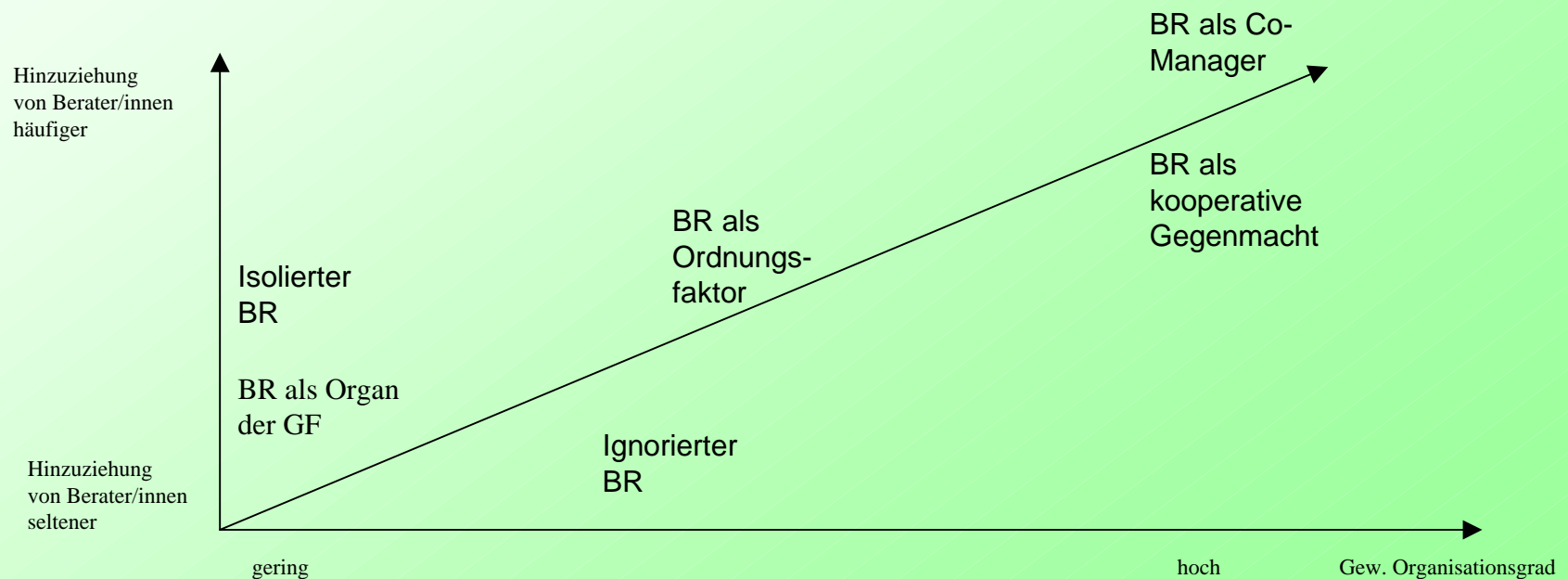
Je komplexer das Problem bzw. die Aufgabenstellung ist, desto eher wird ein/e Berater/in hinzugezogen

- **Sachverstand bzw. Erfahrung des BR**

Je größer die Einsicht im Betriebsrat ist, dass der eigene Sachverstand bzw. die eigene Erfahrung zur Aufgaben- bzw. Problembewältigung nicht ausreicht, desto eher wird ein/e Berater/in hinzugezogen

Betriebsratstypus

Ausgehend von der Kotthoffschen Typologie von Betriebsräten besteht zwischen der Hinzuziehung von Berater/innen und gewerkschaftlichem Organisationsgrad folgender Zusammenhang:



Betriebs- bzw. Unternehmensgröße

- In Kleinbetrieben und in größeren (Konzern-) Betrieben ist die Hinzuziehung von Berater/innen durch BR eher selten
- Berater/innen sind überwiegend in mittelgroßen Betrieben für BR tätig

Funktionen des Einsatzes von Berater/innen für den BR

- Wissenstransferfunktion
- Interpretationsfunktion
- Innovationsfunktion
- Kommunikations- und Durchsetzungsfunktion
- Akzeptanzfunktion
- Legitimations- und Alibifunktion

Arten des Einsatzes von Berater/innen für den BR

- „Feuerwehr“-Einsatz
- Einsatz als Spezialist für konkrete Fragestellung
- Prozessbegleitende Beratung

Anforderungen an Berater/innen

- Fachkompetenz
- Verhandlungskompetenz
- Sozialkompetenz
- Erfahrung in der Betriebsräteberatung
- Grundverständnis für die Aufgaben von Betriebsräten / Arbeitnehmerorientierung
- Objektivität
- Gute Erreichbarkeit
- Ausreichend verfügbare Zeit / flexible Terminplanung
- Dienstleistungsmentalität

Wie findet der BR geeignete Berater/innen ?

- Empfehlung durch Gewerkschaft
- Empfehlung durch andere Betriebsräte
- Empfehlung von Referenten/innen aus dem Betriebsräte-Fortbildungsbereich
- Empfehlung durch Rechtsanwälte
- Suche im Internet
- Suche im Branchenverzeichnis

Als Berater/innen in Betracht kommende Berufsgruppen (1)

Problem/Aufgabe	Berufsgruppe
Soziale Angelegenheiten (§ 87 BetrVG)	Rechtsanwälte, Betriebs- u. Volkswirte, (Wirtschafts-) Ingenieure (Arbeits-) Psychologen, (Arbeits-) Mediziner
Arbeitsorganisation, Arbeitsgestaltung	Rechtsanwälte, Arbeitswissenschaftler, (Arbeits-) Psychologen, (Industrie-) Soziologen, (Arbeits-) Mediziner

Als Berater/innen in Betracht kommende Berufsgruppen (2)

Problem/Aufgabe	Berufsgruppe
Personalplanung (§ 92, 94ff. BetrVG)	Rechtsanwälte, Betriebs- u. Volkswirte, (Arbeits-) Psychologen,
Wirtschaftliche Angelegenheiten (§§ 106ff. BetrVG)	Rechtsanwälte, Betriebs- und Volkswirte, Arbeitswissenschaftler, (Arbeits-) Psychologen, Industrie-) Soziologen, (Arbeits-) Mediziner

Berater/innen-Landschaft

- Differenzierte und kleinteilige Berater/innen-Landschaft
- Auftragsvergabe erfolgt überwiegend über Kontaktnetzwerke
- Es besteht wenig Transparenz und Wettbewerb
- Einige Gewerkschaften und die Hans-Böckler-Stiftung erstellen Datenbanken über Beratungsfirmen und –personen
- Keine Zertifizierung (wird derzeit aber in den Gewerkschaften diskutiert)

Praktisches Vorgehen bei der Bestellung von Berater/innen

- Persönliche Kontaktaufnahme
- Einholen von Referenzen
- Konkrete Aufgabenbeschreibung/Abgrenzung der Aufgaben bei der Hinzuziehung mehrerer Berater
- Ordentlicher Betriebsratsbeschluss
- Abschluss Beratervertrag
- Information des Arbeitgebers mit Aufforderung, sein Einverständnis mit der Hinzuziehung des Beraters bzw. der Beraterin gem. Beratervertrag zu erklären
- Konkrete Zeitplanung

FORBA-Erfahrungen (1)

- Das Erfordernis einer Ersetzung der Zustimmung des Arbeitgebers zur Hinzuziehung von Berater/innen ist die absolute Ausnahme
- Konflikte mit dem Arbeitgeber ergeben sich im Zusammenhang mit der Aufgabenstellung, dem Beratungsumfang und dem Beratungshonorar
- Es nehmen die Fälle zu, in denen Betriebsräte nach Aufforderung durch den Arbeitgeber mehrere Beratungsangebote einholen und sich dann für das kostengünstigste Angebot entscheiden

FORBA-Erfahrungen (2)

- Nach positiven Erfahrungen mit dem Einsatz von Beratern/innen greifen Betriebsräte verstärkt auf ihnen vertraute Berater/innen zurück
- Die besten Ergebnisse lassen sich mit Beratungs-Teams erzielen (Rechtsanwälte, Spezialisten)