

# Arbeitsrecht: Minderheitenrechte im Betriebsrat

**Im Rahmen einer Kooperation mit der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, die sich an Betriebsräte und Gewerkschafter richtet, berichten wir an dieser Stelle vorab über aktuelle Beiträge und Diskussionen zu Entwicklungen im Arbeitsrecht.**

Betriebsräte werden gemeinhin als homogene Institutionen begriffen, die dem Unternehmer geschlossen gegenüberstehen. Insbesondere in vielen Großbetrieben ist die Beschäftigtenvertretung jedoch alles andere als einheitlich. In einigen Fällen kommt es infolge einer Listenwahl zu einer Fraktionierung, die die gesamte Wahlperiode fortbesteht. Ein Beitrag von Klaus Ulrich, Referent beim Bundesvorstand der IG BAU, geht in der März-Ausgabe der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb der Frage nach, welche Rechte das Betriebsverfassungsgesetz Minderheitsströmungen einräumt.

Eine wirkliche Mitgestaltungsmöglichkeit besteht für die Betriebsratsopposition demnach nicht, da die Beschlüsse des Gremiums mit einfacher Mehrheit gefällt werden. Allerdings darf die Minderheit nicht von der Willensbildung und Entscheidungsfindung im Gremium ausgeschlossen werden. Konkret bedeutet dies zum Beispiel, daß Termine und Tagesordnung von Betriebsratssitzungen rechtzeitig mitgeteilt werden müssen – wobei nicht genau definiert ist, was unter rechtzeitig zu verstehen ist. Festgelegt werden die Sitzungen und Tagesordnungspunkte vom Vorsitzenden bzw. seinem Stellvertreter. Beide werden in getrennten Wahlgängen gewählt, so daß von einer Besetzung dieser Posten durch die Mehrheitsfraktion auszugehen ist. Mit der Möglichkeit, Zeitpunkt, Häufigkeit und Themen der Sitzungen zu bestimmen, verfügt der Vorsitzende über ein starkes Steuerungsinstrument. Er kann allerdings zur Einberufung einer Sitzung verpflichtet werden, wenn dies ein Viertel der Betriebsratsmitglieder verlangt. Das gleiche Quorum muß erreicht werden, um den Vorsitzenden zu veranlassen, zusätzliche Tagesordnungspunkte aufzunehmen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, kann sein Ausschluß aus dem Gremium wegen Pflichtverletzung beantragt werden. Das kann allerdings nicht aus dem Betriebsrat heraus geschehen, sondern bedarf der Unterstützung eines Viertels der Belegschaft oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

Die Wahl zum Betriebsausschuß, der die laufenden Geschäfte eines mindestens neunköpfigen Betriebsrats regelt, hat nach Verhältniswahl zu erfolgen, sofern verschiedene Listen eingereicht werden. Dadurch ist gewährleistet, daß substantielle Minderheiten vertreten sind. Einen solchen Minderheitenschutz gibt es hingegen nicht für den Wirtschaftsausschuß, der in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten gebildet wird. Fazit: Die Möglichkeiten einer Betriebsratsminderheit sind sehr beschränkt. Gerade in einer polarisierten Situation dürfte es nur selten gelingen, Teile der Mehrheitsfraktion von den eigenen Positionen zu überzeugen und so entsprechende Beschlüsse herbeizuführen. (jW)

**Arbeitsrecht im Betrieb - Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder. Erscheinungsweise: monatlich. Bezug und Probeabo: [www.aib-web.de](http://www.aib-web.de)**

*<https://www.jungewelt.de/artikel/160016.arbeitsrecht-minderheitenrechte-im-betriebsrat.html>*