

# Halbzeit im Betriebsrat

**PRÜFEN** Blickrichtung Meisterschaft oder eher Abstiegskampf?

*Zwei Jahre nach der Betriebsratswahl – Gelegenheit zum Innehalten, durchatmen, prüfen und neu ausrichten.*

VON BRITTA RAFOTH

**Z**wei Jahre Amtszeit sind vergangen seit der Betriebsratswahl 2022 und zwei Jahre liegen noch vor uns als Betriebsrat. Zeit, um sich in die Kabine zu begeben und gemeinsam mit einer Trainerin Bilanz zu ziehen. Unabhängig, ob die Pause im einzelnen Spiel oder die Lücke zwischen Hin- und Rückrunde – beiden ist gemeinsam, dass der Zeitraum dazwischen – zumindest im Sport – zur Bilanz der bisherigen Zeit und Vorbereitung auf die zweite Hälfte genutzt wird. Daran können sich auch Betriebsräte orientieren.

## Unser Team

Wie sind wir als Betriebsrats(team) aufgestellt? Spielen alle Mitglieder auf der für sie passenden Position? Brauchen wir Umbesetzungen oder fehlen uns wesentliche Funktionen? Welche Themen erfordern eine schnelle und zuverlässige Bearbeitung, für die sich jedoch noch kein zuständiger Ansprechpartner gefunden hat? Welche (bisher noch nicht ausgeschöpften) Ressourcen lassen sich in unserem Team noch mobilisieren? Agieren wir als Team oder sind wir eine bunte von außen gewählte Gruppe Menschen mit bisweilen sehr unterschiedlichen Ideen? Wird die Betriebsratsarbeit von der Arbeit an Themen und konstruktiven Diskussionen geprägt oder gibt es gar häufig Streit, einzelne Spielerstars wollen ihre eigenen Interessen durchsetzen?

## Ziel und Spieltaktik

Woran orientieren wir uns als Betriebsrat? Haben wir zu Beginn der Saison ein Trainingslager in Form einer Klausur abgehalten und uns auf gemeinsame Ziele als Gremium

verständigt? Oder schauen wir von Spiel zu Spiel neu? Wie ist unsere Spieltaktik? Gehen wir offensiv mit eigenen Ideen auf den Arbeitgeber zu oder reagieren wir überwiegend auf Anforderungen und Impulse der Arbeitgeberseite? Stehen wir defensiv »hinten drin« und versuchen das Schlimmste abzuwehren? Wie sieht es aus mit der Entwicklung unserer eigenen Spielideen und unseren Themen, die wir als Betriebsrat voranbringen wollen?

## Der Gegner – Fairplay oder Bluträtsche?

Mit welcher Art von Arbeitgeber haben wir es zu tun? Die Zusammenarbeit läuft im Großen und Ganzen gut. Der Betriebsrat wird regelmäßig und frühzeitig über Veränderungen und Vorhaben vom Arbeitgeber informiert, Vorschläge und Ideen des Betriebsrats werden ernst genommen und fließen in die Überlegungen des Arbeitgebers ein. Oder ist die Zusammenarbeit eher von Konflikt geprägt, der Arbeitgeber verweigert Informationen und versucht einzelne Betriebsratsmitglieder oder auch das Gremium insgesamt zu behindern, wo es geht? Das Spiel wird oft durch Fouls unterbrochen und ein Schieds- ähm Arbeitsrichter muss entscheiden?

## Nicht zuletzt – die Fans

Wie ist unser Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen? Steht die Belegschaft wie »der 12. Mann« hinter dem Betriebsrat? Klar, Betriebsrat und Belegschaft sind nicht immer ein Herz und eine Seele, das ist im Fußball zwischen Fans und Mannschaft auch nicht so. Aber wie ist die Grundtendenz? Wie »nah dran« ist der Betriebsrat an den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen? Kommunikation,

## DARUM GEHT ES

1. Ein gut organisierter und effektiv arbeitender Betriebsrat mit konstruktiven Ideen und Beiträgen ist für **alle** betrieblichen Akteure von Vorteil.
2. Jetzt in der Halbzeitpause **sollte** der Betriebsrat innehalten und reflektieren, was gut gelaufen ist, verbessert und noch gemacht werden muss.
3. Dazu bietet sich eine extern moderierte Klausurtagung des Gremiums an.

## VERANSTALTUNGSTIPP

Den Betriebsratsgremien der IG Metall empfehlen wir bei Interesse an einer extern begleiteten Klausur die Geschäftsstelle vor Ort anzusprechen. Ihr könnt euch außerdem jederzeit direkt mit dem IGM BiZ Lohr – Bad Orb in Verbindung setzen: stephanie.laux@igmetall.de.

innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit und Beteiligung sind die Schlüssel für einen guten Rückhalt und erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Und übrigens – ein volles Stadion mit stimmungsgewaltigen Fans macht auf den Gegner immer Eindruck und stärkt die Mannschaft auch in schwierigen Situationen.

#### Physiotherapeutin, Torwarttrainer und Co.

Solide und kraftvolle Betriebsratsarbeit braucht gute Unterstützung durch einen qualifizierten Trainerstab. Wer unterstützt uns in unserer Betriebsratsarbeit? Haben wir interne und externe Sachverständige, die uns in wichtigen Themen kompetent beraten? Haben wir innerbetriebliche Multiplikatoren mit denen wir als Betriebsrat eng zusammenarbeiten? Sozusagen die Fanbeauftragten mit dem Ohr in der Belegschaft? Wie ist unser Kontakt zur Gewerkschaft? Woher bekommen wir noch weitere Unterstützung für unsere Arbeit – inhaltlich und auch mental durch Austausch mit Betriebsratsmitgliedern oder -gremien anderer Betriebe?

#### Das Trainingslager – in Klausur gehen

Wie umfangreich die Pause und Bilanz ausfällt, hängt im Sport von der Situation ab. Sinnvoll ist es in jedem Fall innezuhalten, ein paar der aufgeworfenen Fragen zu besprechen und die bisherige Amtszeit unter die Lupe zu nehmen. Dazu gehört auch, Erfolge zu würdigen, erfolgreiche Taktik beizubehalten und eine Strategie für die kommende Zeit zu entwickeln. Anders als im Fußball ist dabei die Position des Trainers im Betriebsrat nicht besetzt. Die Rolle des/der Betriebsratsvorsitzenden ist wohl am ehesten mit dem Kapitän einer Mannschaft vergleichbar: Gleicher unter Gleichen mit besonderen Aufgaben, Ansprechpartner und Sprachrohr nach außen. Also engagieren wir einen »Interimstrainer« von außen und ziehen uns an einen externen Ort zu einer Klausur zurück, damit wir gestärkt in die zweite Hälfte der Amtsperiode gehen können und für die anstehenden Anforderungen gut gerüstet sind. Bereits in der Planungsphase einer Klausur kann sich der Betriebsrat Unterstützung von einer Trainerin bzw. Moderatorin oder auch vom zuständigen Gewerkschaftssekretär holen. Übrigens – auch eine Klausur gehört zur erforderlichen Betriebsratsarbeit und fällt unter Schulungsmaßnahmen des Betriebsrats, für die

#### AUF EINEN BLICK

##### Checkliste

Um eine Klausurtagung durchzusetzen, sollte der Betriebsrat folgende rechtliche Anhaltspunkte beachten:

- ▶ Eine Klausurtagung ist eine Betriebsratsitzung nach § 30 BetrVG oder eine Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG außerhalb des Betriebs. Der Betriebsrat hat einen Rechtsanspruch darauf, wenn er den Arbeitgeber informiert und die betrieblichen Notwendigkeiten beachtet. Der Arbeitgeber muss die Kosten übernehmen.
- ▶ Der Betriebsrat hat einen Rechtsanspruch auf die Durchführung einer Klausurtagung mit einer externen Moderation und damit auch auf die Kostenerstattung durch den Arbeitgeber. Dies ergibt sich aus § 30, § 37 Abs. 6 und § 40 Abs. 1 BetrVG.
- ▶ Der Betriebsrat muss die Klausurtagung rechtzeitig und ordnungsgemäß beim Arbeitgeber beantragen. Dabei sollte er den Zweck, die Dauer, den Ort, die Teilnehmerzahl und die Kosten der Klausurtagung angeben. Der Betriebsrat sollte auch begründen, warum die Klausurtagung erforderlich ist und warum sie nicht im Betrieb stattfinden kann.
- ▶ Der Betriebsrat sollte die Klausurtagung so terminieren, dass sie möglichst wenig in den Betriebsablauf eingreift. Er sollte auch darauf achten, dass die Klausurtagung nicht mit anderen wichtigen Terminen kollidiert, wie z. B. Betriebsversammlungen, Verhandlungen oder Schulungen.

die Kosten vom Arbeitgeber getragen werden müssen. In welchem Rahmen sie stattfindet, ist dabei sicherlich Verhandlungssache. Ein gut organisierter und effektiv arbeitender Betriebsrat mit konstruktiven Ideen und Beiträgen ist für alle betrieblichen Akteure von Vorteil. ◀



**Britta Rafoth,**  
Diplom Psychologin, Trainerin  
und Coach für Betriebsräte.  
[www.coaching-in-bewegung.com](http://www.coaching-in-bewegung.com)