dass ein besonderer Minderheitenschutz bei der Besetzung des Wirtschaftsausschusses nicht gilt.

Außenwirkung von Beschlüssen

Solange der Betriebsrat – sei es im Gremium, sei es in einem Ausschuss, dem Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen wurden – Beschlüsse fasst, die keine Außenwirkung entfalten, kann er diese jederzeit durch einen aufhebenden oder abändernden Beschluss rückgängig machen. Äußert sich der Betriebsrat jedoch einem Dritten gegenüber, kann dieser Beschluss nicht geändert oder aufgehoben werden. Gleiches gilt, wenn der Betriebsrat Fristen verstreichen lässt und so Rechtsfolgen setzt. In diesen Fällen entfaltet der Beschluss Außenwirkung und der Betriebsrat ist grundsätzlich an ihn gebunden. In der Praxis unbedeutend ist die mögliche Anfechtung der Stimmabgabe des einzelnen Betriebsratsmitglieds wegen Irrtums, Täuschung oder Drohung.[14] In Betriebsratsgremien, in denen sich die Stimmenverhältnisse bei der Ladung von Ersatzmitgliedern verschieben, kommt der Außenwirkung von Beschlüssen eine gesteigerte Bedeutung zu. Fasst der Betriebsrat einen wirksamen Beschluss, kann der Betriebsratsvorsitzende, wenn in der nächsten Betriebsratssitzung die ursprünglichen Mehrheitsverhältnisse wiederhergestellt sind, diesen Beschluss aus seiner Sicht nur noch »korrigieren«, wenn der Beschluss dem Arbeitgeber gegenüber noch nicht mitgeteilt worden ist bzw. noch keine sonstige Außenwirkung erzeugt hat.

Fazit

Der Minderheitenschutz des BetrVG ist somit dahingehend zu verstehen, dass die betriebsrätliche Minderheit von der Willensbildung und Entscheidungsfindung nicht ausgeschlossen werden kann. Eine Mitgestaltungsmöglichkeit gegen den Willen der Betriebsratsmehrheit ist jedoch nicht möglich.

Klaus Ulrich ist Fachreferent für betriebliche und Unternehmensmitbestimmung beim Bundesvorstand der IG Bauen-Agrar-Umwelt.

14 DKKW-Wedde, § 33 BetrVG Rdnr. 23; Fitting u.a., BetrVG, 25. Aufl., § 33, Rdnr. 51.

Generationenwechsel im Betriebsrat

Nach außen hin stark sein!

Hier lesen Sie

- **wie ein Teamchoaching die Arbeit im Gremium effektiver macht**
- **zu welchen Anlässen sich ein Teamchoaching für den Betriebsrat empfiehlt**
- **ob auch Einzelpersonen, z.B. Betriebsratsvorsitzende, vom Coaching profitieren können**

Nach außen hin soll der Betriebsrat Muskeln zeigen, Überzeugungsarbeit leisten, durchsetzungsstark sein – doch was, wenn zu den wirtschaftlichen Veränderungen im Unternehmen, zum Klimawechsel in der Beziehung zur Geschäftsleitung, auch noch ein altersbedingter Wechsel im Betriebsrat stattfindet? Was wenn erfahrene Kompetenzen nicht mehr zur Verfügung stehen, jüngere Gremiumsmitglieder aber noch nicht akzeptiert sind?

Es gibt keine Patentrezepte, doch es gibt professionelle Unterstützung von außen. Das nachfolgende Beispiel der Kren AG[1] zeigt auf, dass Teamcoaching eine gute Möglichkeit ist, um Lösungen und Strategien zu entwickeln, die von allen Betriebsratsmitgliedern akzeptiert werden. Die Unterstützung durch einen externen Coach erleichtert es, auch schwierige und vermutlich konfliktträchtige Fragen anzusprechen und zu klären.

Der Fall

Die Kren AG ist ein weltweit anerkannter Produzent im Bereich der Antriebstechnik mit drei Standorten in Deutschland. Das Unternehmen blickt auf eine lange Tradition zurück und hat viel Erfahrung in der Entwicklung von Ge-

1 Der Name der Kren AG ist erfunden. Der Bericht orientiert sich allerdings an einem Unternehmensbeispiel, in dem die Autorin den Betriebsrat beraten hat.

trieben. Am größten Standort hat das Betriebsratsgremium elf Mitglieder, davon sind zwei freigestellte Betriebsräte.
Einschneidende Veränderungen in der Unternehmensleitung, Verschärfung in der Beziehung untereinander und das bevorstehende Ausscheiden des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden sowie bevorstehende Verhandlungen über die künftige Entwicklung eines Produktionsbereiches mit Auftragseinbruch veranlassten den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter, eine externe Begleitung in Form eines TeamCoachings ins Auge zu fassen.
Die veränderte Situation führte zu einer starken Belastung des Vorsitzenden. Er wollte unbedingt Einfluss auf die Unternehmensentwicklung nehmen. Gleichzeitig fehlte ihm im Innenverhältnis die Bereitschaft der Gremiumsmitglieder, sich zu engagieren. Sein Ziel war es, dass die Betriebsratsmitglieder mehr operative Aufgaben übernehmen sollten, damit er sich verstärkt um strategische Themen kümmern könnte. Im Gremium wurde jedoch hinter vorgehaltener Hand kritisiert, dass der Vorsitzende zu wenig Aufgaben und Verantwortung abgibt, alles kontrollieren möchte und man es ihm nicht recht machen könne. Das Ausscheiden des stellvertretenden Vorsitzenden führte zudem zu Verunsicherung, weckte aber bei einigen Mitgliedern durchaus das Interesse, selbst diese Funktionen übernehmen zu wollen. Unklar war jedoch, wie ein offener Austausch über diese Frage und eine faire Entscheidungsfindung im Gremium gestaltet werden könnte.

Kläre deinen Standpunkt, dann kannst Du den Hebel ansetzen!

Der Betriebsratsvorsitzende kannte die Vorzüge des Coaching aus dem Einzelcoaching, das er in der Vergangenheit genutzt hatte, um das eigene Führungsverhalten zu reflektieren. So lag der Schritt nahe, dem Gremium ein Teamcoaching vorzuschlagen. Ihm war klar, dass er nicht zugleich Moderator, Impulsgeber und Beteiligter sein und das Gremium bei der Diskussion und Entscheidungsfindung begleiten konnte. Das Gremium begrüßte die Idee des Teamcoaching, denn es sah darin die Chance zu einem konstruktiven und in eigener Sache auch selbstkritischen Austausch. Allen Betriebsratsmitgliedern war klar, dass sie zuerst Internes klären müssen, um gegenüber der Geschäfts- und Unternehmensleitung Profil zeigen und Position beziehen zu können.
Dabei geht es im Teamcoaching nicht so sehr darum, zurückzuschauen und zu analysieren was war und warum. Sondern der Fokus ist in die Zukunft gerichtet, um miteinander daran zu arbeiten, wie es sein soll, um gemeinsame Wege und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Der Coach bringt zwar seinen Erfahrungshintergrund zur Betriebsratsarbeit mit, seine Aufgabe besteht jedoch darin, das Gremium dabei zu unterstützen, individuelle Lösungen zu entwickeln, die zur jeweiligen Situation im Unternehmen und zu den Persönlichkeiten im Gremium passen.
Im Teamchoaching für den Betriebsrat der Kren AG wurden nun folgende Fragen bearbeitet.

Beispiel:

- Welches Selbstverständnis haben wir als Betriebsrat?
- Welche Kompetenzanforderungen stellen wir uns selbst und welches Engagement erwarten wir gegenseitig von uns?
- Wie stellen wir uns als Team neu auf – nach dem Ausscheiden des stellvertretenden Vorsitzenden und zur Betriebsratswahl 2010?
- Welche Position haben wir zur Situation im Produktbereich X?
- Was wollen wir dazu unternehmen, wie gehen wir dabei vor?

Bündle die Vielfalt in einem gemeinsamen Selbstverständnis!

Das Betriebsratsgremium der Kren AG besteht aus elf Kolleginnen und Kollegen, die aus unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens, unterschiedlichen Berufsgruppen und unterschiedlichen Altersklassen kommen. In Summe waren sie zum Zeitpunkt des Teamcoaching immer noch überrascht von der geänderten Haltung und den neuen Umgangsformen der Unternehmensleitung und hatten als Gruppe bislang noch keinen Weg gefunden, sich als ernstzunehmender Gesprächspartner zu positionieren. Die internen Diskussionen zu dieser Frage, wie man als Betriebsrat Profil gewinnen könne und ernst genommen würde, waren in der Regel hitzig, verliefen aber ohne konkretes Ergebnis.
Umso hilfreicher war es für das Gremium, im Teamcoaching bewusst, strukturiert und unter Anleitung über die jeweils eigene Haltung und das gemeinsame Selbstverständnis als Interessenvertretung zu diskutieren. Dabei wurde im Teamcoaching einerseits auf bekannte Betriebsratstypologien[2] und andererseits auf Elemente der organisationalen Aufstellungsarbeit zurückgegriffen. Die Mitglieder waren aufgefordert, sich in einem Koordinatenkreuz bei der Rolle zu positionieren, die der Betriebsrat ihrer Meinung nach spielen sollte. Diese aktive und bildhafte Positionierung führte zu einigen Aha-Effekten: der Einzelne musste seinen Standpunkt deutlich machen, es wurde sichtbar, wer sich von seiner Haltung her in der Nachbarschaft befindet und die Betriebsräte kamen in einen Austausch, wen sie auf einer anderen Position vermutet hätten, was für die eine und gegen die andere Position spricht. Schließlich war sich das Gremium einig, wie hilfreich es ist, dass verschiedene Haltungen im Gremium repräsentiert sind und wie wichtig es ist, nach außen hin geschlossen, mit einem gemeinsamen Selbstverständnis aufzutreten. So ging es nicht um richtig oder falsch, schlechter oder besser, sondern es wurde sehr strategisch erarbeitet, welche Rolle der Betriebsrat in der kommenden Zeit mit Blick auf die bestehenden Herausfor-

2 Vgl. hierzu beispielsweise Kotthoff, H.: Betriebsräte und betriebliche Herrschaft. Eine Typologie von Partizipationsmustern im Industriebetrieb. Frankfurt a.M./New York, 1981, S. 249 ff. und Hälker, J.: Betriebsräte in Rollenkonflikten. Betriebspolitisches Denken zwischen Co-Management und Gegenmacht. München und Mering, 2004, S. 17 ff.

derungen spielen möchte. Dieses Ergebnis wurde von allen getragen und ergab eine klare Orientierung für das gemeinsame Handeln.



Abbildung 1: Positionierung zum Selbstverständnis als BR

Entwickle die nötigen Kompetenzen für eine wirksame Interessensvertretung!

Da sich das Betriebsratsgremium aus gewählten Mitgliedern zusammensetzt, die sich in Bezug auf ihr Wissen und ihre Vorerfahrungen in der Regel voneinander unterscheiden, gilt es genau diese Vielfalt zu nutzen und den Einzelnen da einzusetzen, wo er seine Stärken am besten entfalten kann. Für eine kooperative Zusammenarbeit, die in eine Richtung zielt, ist es aber besonders wichtig, zu klären, welche Kompetenzanforderungen im Gremium aneinander gestellt werden. Also ging es im nächsten Schritt um die Klärung, welche Fähigkeiten und welche Verhaltensweisen von einem Betriebsratsmitglied aus Sicht des Gremiums erwartet werden. Und es wurde definiert, welches Know-how und welche Kompetenzen darüber hinaus gefragt sind, um zusätzliche Funktionen als Ausschusssprecher oder gar den stellvertretenden Betriebsratsvorsitz ausfüllen zu können. In der Diskussion um die Kompetenzanforderungen wurde im Teamcoaching bewusst darauf geachtet, bereits zwischen verschiedenen Kompetenzfeldern zu differenzieren. Dementsprechend wurden Wissensgebiete, Anforderungen und Verhaltensweisen formuliert, die entweder auf die fachliche, die methodische, die soziale oder die persönliche Kompetenz abstellen.

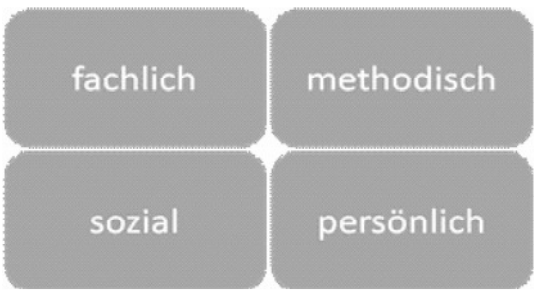


Abbildung 2: Kompetenzbereiche für wirksame BR-Arbeit

Das Ergebnis zeigte, dass die meisten Erwartungen nicht auf das fachliche oder methodische Wissen gerichtet sind, sondern, dass es einen sehr hohen Anspruch in Bezug auf die soziale Kompetenz und die Persönlichkeit eines Betriebsratsmitgliedes gibt.[3] Die persönliche Integrität war aus Sicht des Gremiums das wichtigste Kriterium, das ein Betriebsratsmitglied mitbringen und leben muss. Das so entwickelte Kompetenzraster diente nun als Orientierung für die persönliche Einschätzung der Kompetenzen und es bildet im Betriebsrat der Kren AG auch das Portfolio für gegenseitiges Feedback und die Ableitung von individuellen und gemeinsamen Weiterbildungsmaßnahmen. Darüber hinaus diente es in der Frage, um die Nachfolge für den stellvertretenden Vorsitzenden, die bislang noch nicht konkret und offen diskutiert wurde, als Gesprächsgrundlage, Kriterienkatalog und Messlatte für den Austausch und die Kandidatenauswahl.

Mach Dir ein Bild von deiner Mannschaft!

Das Wissen um das Ausscheiden des stellvertretenden Vorsitzenden hatte im Betriebsratsgremium den Blick etwas verstellt, so dass die Frage, wer bei der nächsten Betriebsratswahl wieder antreten würde zu Beginn des Teamcoachings noch gar nicht besprochen war. Das Gremium befand sich bis dahin in einem Zustand, in dem die jüngeren Betriebsratsmitglieder sich noch nicht vollwertig eingebunden fühlten, die älteren ihre gewohnten Routinen lebten und sich alle Miteinander am starken Vorsitzenden und seinem Stellvertreter ausrichteten.
Theoretisch war allen klar, dass mit der nächsten Betriebsratswahl Veränderungen im Gremium bevorstanden, doch es gab keinen kollektiven und einheitlichen Wissensstand darüber, wer erneut kandidieren würde, ob jemand nicht mehr zur Wahl antritt und wer aus Altergründen ausscheiden oder nicht mehr antreten würde. Diese »Wissenslücke« wurde dann zum Problem, als sich im Gremium die Appelle des Vorsitzenden an die jüngeren Mitglieder häuften, sie mögen sich doch stärker als bisher einbringen und in die Zukunft denken und diese Appelle auf scheinbar taube Ohren stießen. Denn die jüngeren Mitglieder fühlten sich immer wieder ausgebremst, sobald sie Initiative übernahmen und eigene Vorschläge einbrachten. Sie fühlten sich gedrängt und ernteten gleichzeitig häufig Kritik vom Vorsitzenden, der ihnen immer weniger Geduld entgegenbrachte. So zogen sich die jüngeren Betriebsratsmitglieder mit dem Gefühl zurück, dass ihre Beiträge nicht geschätzt würden. Was bei dem einen zu der Überlegung führte, möglicherweise nicht mehr zur Betriebsratswahl anzutreten und bei anderen, abzuwarten, bis der Generationenwech-

3 Dieses Ergebnis spiegelt die wissenschaftliche Analyse von Frerichs und Schneider, die der »Beziehungsarbeit« und »Beteiligungskompetenz« einen mittlerweile hohen Stellenwert für wirksame Betriebsratsarbeit zuweisen. Vgl. Frerichs, J./Schneider, H: Qualifikation Betriebsräte. In: Die Mitbestimmung, 1998 Heft 6, S. 36-38.

sel im Gremium erfolgt ist. Diese Konstellation war für viele im Gremium unbefriedigend und nur wenig produktiv.
Mit einer einfachen Übung aus der Aufstellungsarbeit[4] konnte auch hier der Knoten gelöst werden. Alle anwesenden Betriebsratsmitglieder wurden gebeten, sich im Kreis aufzustellen und sich einander zuzuwenden, sich umzusehen, wer alles da ist und im Geiste ein Foto zu machen von der Gruppe, die in dieser Konstellation nur noch wenige Monate zusammenarbeiten und ansonsten so nie wieder ein Gremium bilden würde. In einem nächsten Schritt wurden diejenigen, die bei der nächsten Betriebsratswahl aus Altergründen nicht mehr dabei sein würden, gebeten, sich aus dem Kreis zu entfernen und jeweils zwei Schritte zurückzugehen. Plötzlich ging ein Raunen durch die Gruppe, die Augen der im Kreis verbliebenen Teammitglieder weiteten sich und sie wirkten leicht erschrocken. Sie sollten sich erneut umschauen und aufnehmen, wer noch da ist.



Abbildung 3: Teamzusammensetzung – mit Blick in die Zukunft

Allein durch das körperliche Nachvollziehen der bevorstehenden personellen Veränderungen[5] wurde allen Beteiligten klar, dass die Alten den Jungen nicht mehr im Weg stehen würden und dass es nicht zielführend ist, nur zu appellieren oder zu warten. In kurzer Zeit wuchs die Erkenntnis, dass jedes einzelne Mitglied im Gremium als wichtiger Gestalter gefragt ist und wie wichtig es ist, kompetente Mitstreiter zu gewinnen, um eine wirksame Betriebsratsarbeit leisten zu können.

Teile die Aufgaben und gestalte gemeinsam!

Auf Basis dieser Erkenntnis fiel es dem Gremium leicht, einen konkreten Arbeitsplan für das weitere Vorgehen im Produktionsbereich X zu erstellen. In einem ersten Schritt erfolgte eine gemeinsame Einschätzung, was zu tun ist. Diese Punkte wurden im Anschluss in eine zeitliche Reihenfolge gebracht und in der Folge verantwortliche Betriebsratsmitglieder oder Betriebsratsteams benannt, die sich um die Umsetzung der Aktivitäten kümmern sollten. Das wichtigste aber war, dass sich das Gremium über das Ziel verständigt hatte, auf das es in diesem Produktionsbereich hinarbeiten möchte. Hier war hilfreich, dass diese Diskussion im Rahmen des Teamcoaching stattfinden konnte, moderiert und die gemeinsame Zielklärung forciert wurde.

Mit Teamcoaching die Basis für den Erfolg legen!

Typische Anlässe für ein Teamcoaching

- Neukonstituierung eines Gremiums
- Gemeinsame Positionsbestimmung
- Strategische Schwerpunktsetzung
- Reflektion der Zusammenarbeit im Team & Teamentwicklung
- Klären von Teamkonflikten
- Motivationsprobleme der Teammitglieder
- Nachfolgemanagement im Gremium
- Integration neuer Mitglieder ins Team
- Zusammenlegung von Gremien, z.B. nach einer Fusion
- Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen &-formen

Mit dem Teamcoaching wurden die Weichen im Betriebsrat der Kren AG neu gestellt. Das Gremium entwickelt sich nun gemeinsam weiter und gibt sich analog des Kompetenzprofils gegenseitig Feedback. Die Betriebsratsmitglieder haben erkannt, dass sie sich immer wieder neu zusammenraufen und sich auf eine gemeinsame Sicht und Vorgehensweise verständigen müssen, um gemeinsam in eine Richtung zu gehen und Durchsetzungsstärke zu beweisen.

Coaching ist möglich als

- Einzelcoaching
- Teamcoaching
- Gruppencoaching
- Shadowing[6]

Es lohnt sich, sich die Zeit für ein Teamcoaching zu nehmen. So können nicht nur Arbeitsweisen und -strukturen reflektiert werden, sondern auch die Zusammenarbeit und das Miteinander im Team. Teamcoaching unterstützt das Gremium, um Klarheit, Stärke und Zusammenhalt zu gewinnen. Die Stärke und Klarheit nach innen ist eine wichtige Basis für die politische Arbeit und den Erfolg als betriebliche Interessenvertretung.

Definition:

Teamcoaching = die Begleitung eines Teams in einem Entwicklungs- und/oder Veränderungsprozess.
Teamcoaches begleiten Teams durch strukturiertes methodisches Vorgehen, das Zusammenhänge sichtbar macht und lösungsorientierte Handlungsoptionen eröffnet.[7]

4 Einen umfassenden und fundierten Überblick zur Aufstellungsarbeit auch im Team- und Organisationskontext gibt zum Beispiel Daimler, R.: Basics der systemischen Strukturaufstellungen. Eine Anleitung für Einsteiger und Fortgeschrittene. München 2008.

5 Dieses »Kapieren mit dem Körper« wird u.a. sehr eindrucksvoll beschrieben von Dietz, T: Kapieren mit dem Körper. Systemische Aufstellungen im Einzelcoaching. In: managerSeminare 2003, Heft 69, S. 62-69.

6 Gemeint ist die mehrstündige, teilweise auch mehrtätige Begleitung eines Klienten durch seinen Coach. Dabei agiert der Coach möglichst unauffällig. Ziel des Shadowing ist es, den Klienten in seinem verhaltensrelevanten Umfeld zu erleben und ihm anschließend Feedback geben zu können.

7 In Anlehnung an Alf-Jähnig/Hanke/Preuß-Scheuerle: Teamcoaching. Bonn 2008, S. 22.

Fazit

Wer nach außen hin stark sein möchte, nutzt das Teamcoaching ganz bewusst. Coaching wäre dann falsch verstanden, wenn davon ausgegangen wird, dass nur derjenige einen Coach beauftragt, der selbst nicht mehr weiter weiß. Ein Coaching in Anspruch zu nehmen, ist kein Zeichen von Schwäche. Vielmehr wissen diejenigen, die Coaching bewusst einsetzen, dass durch die externe Unterstützung

- Themen bewusster und schließlich auch effizienter bearbeitet werden können
- ein Perspektivenwechsel ermöglicht wird
- neue Ideen generiert werden
- wohlwollendes und konstruktives Feedback für die persönliche Entwicklung und die Entwicklung als Team möglich wird
- individuelle und nachhaltige Lösungen erarbeitet werden
- die Professionalisierung, Handlungsfähigkeit und Wirksamkeit gestärkt wird

In der Regel führen die Coaches Vorgespräche mit allen relevanten Personen und Fraktionen und klären ihren Auftrag genau. Die Vertraulichkeit bleibt dabei stets gewahrt.

Bei der Suche nach einem kompetenten und erfahrenen Coach helfen sicherlich Empfehlungen. Qualitätskriterien sind aber auch eine abgeschlossene Ausbildung als Coach, die regelmäßige Teilnahme an Supervisionen und Weiterbildungen und die Mitgliedschaft in einem Berufsverband.[8] So bietet beispielsweise der dvct[9] eine Coach Datenbank an, die die Suche erleichtert. Für die Arbeit mit Betriebsräten empfiehlt sich darüber hinaus eine bestimmte Feldkompetenz, d.h. Kenntnisse über die Struktur, Geschichte und Organisation der Arbeit von Betriebsräten.[10] Und nicht zuletzt muss für ein erfolgreiches Teamcoaching die Chemie zwischen Gremium und Coach stimmen.

Marion Houben ist Expertin für Führung, Teamentwicklung und Arbeitsorganisation im Betriebs- und Personalrat. Sie ist zertifizierter systemischer Business Coach (dvct) und Wirtschaftsmediatorin (FH) und arbeitet als Coach, Mediatorin und Moderatorin auch zwischen Geschäftsleitungen und Betriebsräten.

8 Zur Qualität im Coaching siehe beispielsweise Fischer-Epe, M: Coaching. Miteinander Ziele erreichen. Reinbek 2006, S. 235 ff.
9 Deutscher Verband für Coaching und Training e.V. – www.dvct.de
10 Hexel, D: Ist Supervision in Gewerkschaften und für Betriebsräte nötig? In: Supervision 1/2008, S. 5, Weinheim.

aib-web.de Service für Betriebsräte

Wenn intern nichts mehr geht

Gerichtliche und außergerichtliche Streitbeilegung im Betriebsratsgremium

Die Betriebsratswahlen des Jahres 2010 liegen nunmehr ein Jahr zurück. In vielen Betriebsratsgremien haben sich Mehrheitsverhältnisse verschoben und Fraktionen gebildet. Häufig werden Konflikte, die sich hieraus ergeben, nicht konstruktiv gelöst, sondern in gerichtlichen und außergerichtlichen Auseinandersetzungen. Sie kosten Energie, Zeit und Nerven. Dabei handelt es sich häufig um immer wiederkehrende rechtliche Fragen, die Meinungsverschiedenheiten auslösen.

Dieser Beitrag soll somit beispielhaft typische Konflikte aufzeigen, die meist bei Gericht landen, aber auch alternative Ansätze aufzeigen, um die Streitfragen und auch die tiefer liegenden Themen zu bearbeiten.

Anfechtung von Betriebsratsbeschlüssen

Interne Streitigkeiten werden meist ausgetragen, indem die Beschlussfassungen im Betriebsrat arbeitsgerichtlich angegriffen werden. Hierbei ist zu beachten, dass Beschlüsse des Betriebsrats zwar arbeitsgerichtlich überprüft werden können. Die Beschlüsse können jedoch nur auf ihre Rechtmäßigkeit hin gerichtlich überprüft werden. Eine Überprüfung der sachlichen Zweckmäßigkeit oder gar politischen Richtigkeit des Beschlusses ist ausgeschlossen.[1]
Förmlich können Beschlüsse des Betriebsrats nicht im engeren Sinne angefochten werden, da § 19 BetrVG schon wegen des Wortlauts der Vorschrift nur auf Betriebsratswahlen, nicht aber – auch nicht entsprechend- auf Gremiumsentscheidungen anwendbar ist.[2]
Das Arbeitsgericht hebt den Beschluss auf, wenn er rechtswidrig und deshalb nichtig ist. Nichtig sind Beschlüsse des Betriebsrats nur, wenn sie entweder einen gesetzeswidrigen Inhalt haben, nicht in die Zuständigkeit des Betriebsrats fallen oder nicht ordnungsgemäß zustande gekommen sind.[3]

1 BAG v. 3.4.1979 – 6 ABR 64/76, AP-Nr. 1 zu § 13 BetrVG 1972.
2 DKKW-Wedde, § 33 BetrVG Rdnr. 51, 12.Auflage, Fitting § 33 Rdnr. 51.
3 BAG v. 23.8.1984 – 2 AZR 391/83, AP-Nr. 17 zu § 103 BetrVG 1972.