



# Gedanken zur Betriebsratswahl

## Zwischen den Stühlen:

### Die Gefahren der Doppelfunktion von Betriebsrat und Tarifkommission

In der deutschen Arbeitswelt ist die Trennung von betrieblicher Mitbestimmung und tarifpolitischer Interessenvertretung ein tragendes Säulenprinzip. Während der Betriebsrat die Belange der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vertritt, verhandelt die Gewerkschaft – oft legitimiert durch eine Tarifkommission – die übergeordneten Arbeitsbedingungen. In der Praxis kommt es häufig vor, dass engagierte Arbeitnehmervertreter beide Ämter bekleiden. Doch diese Personalunion birgt erhebliche Risiken für die Unabhängigkeit und Rechtskonformität der Mandatsausübung.

#### Das Prinzip der institutionellen Gewaltenteilung

Das deutsche Arbeitsrecht trennt strikt zwischen der **Betriebsverfassung** und der **Tarifautonomie**. Diese Trennung ist eine Form der funktionalen Gewaltenteilung:

1. **Der Betriebsrat** ist auf der **kooperativen Betriebsebene**, geprägt von der Friedenspflicht und der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG, tätig. Er darf keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen (Streiks) organisieren oder unterstützen. Zudem verhindert der Tarifvorbehalt (§ 77 Abs. 3 BetrVG), dass der Betriebsrat Dinge regelt, die üblicherweise im Tarifvertrag stehen.
2. **Die Tarifkommission** hingegen ist ein Kampforgan der Gewerkschaft in der **konfliktorientierten Tarifebene**. Ihr Ziel ist die Durchsetzung von Forderungen, notfalls durch Streik.

Wenn eine Person in beiden Gremien sitzt, verschwimmen diese Grenzen. Die betroffene Person muss gleichzeitig "Friedensstifter" im Betrieb und "Kämpfer" am Verhandlungstisch sein.

#### Kerngefahr: Der Interessenkonflikt

Der wohl kritischste Punkt der Doppelfunktion ist der unmittelbare Interessenkonflikt. Ein Betriebsrat hat Zugang zu sensiblen Unternehmensdaten (z. B. durch den Wirtschaftsausschuss). Dieses Wissen ist für eine Tarifkommission bei Lohnverhandlungen von unschätzbarem Wert.

Nutzt das Mitglied dieses Insiderwissen jedoch in der Tarifkommission, verletzt es unter Umständen Verschwiegenheitspflichten gegenüber dem Arbeitgeber. Nutzt es das Wissen nicht, handelt es gegen die Interessen der Gewerkschaft. Diese moralische und rechtliche Zwickmühle kann die Integrität des gesamten Gremiums gefährden.

#### Das Risiko von Koppelgeschäften

Ein weiteres Problem sind sogenannte **Koppelgeschäfte**. Hierbei besteht die Gefahr, dass Zugeständnisse in der einen Rolle durch Vorteile in der anderen Rolle erkaufte werden:

- **Beispiel:** Ein Arbeitgeber signalisiert dem Betriebsrat Entgegenkommen bei einer wichtigen Betriebsvereinbarung (z. B. Arbeitszeitflexibilisierung), erwartet im Gegenzug aber eine moderate Haltung des Tarifkommissionsmitglieds bei den anstehenden Lohnverhandlungen.
- **Folge:** Die sachliche Trennung geht verloren. Entscheidungen werden nicht mehr auf Basis der jeweiligen gesetzlichen oder satzungsgemäßen Logik getroffen, sondern als Teil eines informellen "Deals". Dies schwächt die Position der Belegschaft, da die spezifischen Schutzrechte des BetrVG instrumentalisiert werden.

### Die Rolle der Gewerkschaft in Betriebsratssitzungen

Ein oft unterschätzter Aspekt ist das Teilnahmerecht der Gewerkschaften an Betriebsratssitzungen gemäß § 31 BetrVG. Wenn der Betriebsrat dies beschließt (oder ein Viertel der Mitglieder es beantragt), kann ein Beauftragter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft beratend teilnehmen.

Besteht eine Doppelfunktion, verstärkt dies den Einfluss der Gewerkschaft auf die interne Willensbildung des Betriebsrats massiv. Während die externe Beratung durch die Gewerkschaft gesetzlich gewollt ist, um Expertise einzubringen, führt die Personalunion dazu, dass die Gewerkschaft quasi "am Tisch sitzt", ohne dass dies im Einzelfall explizit durch das Gremium gesteuert wird. Die notwendige Distanz zur Wahrung des Betriebsfriedens kann so faktisch ausgehebelt werden.

### Rechtliche und strategische Konsequenzen

1. **Befangenheit:** In bestimmten Situationen können Mitglieder bei Abstimmungen im Betriebsrat als befangen gelten, wenn die Entscheidung unmittelbare Auswirkungen auf tarifpolitische Strategien hat, an denen sie selbst mitwirken.
2. **Glaubwürdigkeitsverlust:** Gegenüber dem Arbeitgeber verliert der Betriebsrat seine Rolle als neutraler Verhandlungspartner, wenn er als verlängerter Arm der Tarifkommission wahrgenommen wird.
3. **Haftungsrisiken:** Die Verletzung der Friedenspflicht durch Betriebsratsmitglieder, die in ihrer Zweitrolle zum Streik aufrufen, kann im Extremfall individualrechtliche Konsequenzen (Abmahnung/Kündigung) nach sich ziehen, da die Amtstrennung juristisch oft streng ausgelegt wird.

### Fazit

Die Doppelfunktion ist ein zweischneidiges Schwert. Zwar wird oft mit dem "kurzen Weg" und dem Informationsfluss argumentiert, doch die systemischen Gefahren überwiegen häufig.

Eine klare personelle Trennung schützt die Unabhängigkeit des Betriebsrats und verhindert, dass betriebliche Mitbestimmung zur Verhandlungsmasse in Tarifkonflikten wird. Nur durch die strikte Einhaltung der Gewaltenteilung bleibt die Legitimität beider Institutionen langfristig erhalten.

Unterstützt die Gewerkschaft bei der Durchsetzung der Tarifforderungen  
und  
stärkt die betriebliche Mitbestimmung durch die Wahl eines unabhängigen Betriebsrates:

Liste 4



**together**  
unabhängig und klar