

Frischer Wind im Betriebsrat

- und die kleinen Hindernisse des Alltags

Der Betriebsrat hat 15 Mitglieder. Bei der letzten Wahl hat es einen umfassenden Personenaustausch gegeben – 12 Sitze gingen an eine neue Liste. Die alte Mehrheit hatte die drei Freistellungen nach § 38 BetrVG kaum in Anspruch genommen; der Vorsitzende war zur Hälfte, sein Stellvertreter zu einem Viertel freigestellt. Das war's. Die neue Mehrheit beschloss, von den gesetzlichen Rechten Gebrauch zu machen.

Das erste Gespräch mit der Geschäftsleitung verlief in etwas eigenartiger Atmosphäre. Der Betriebsrat hätte ja schon einen Anspruch auf die drei Freistellungen, meinte der Personaldirektor. Aber man müsse doch auch an die Kosten für das Unternehmen denken. Vorn und hinten müsse man sparen, und da könne man sich schon fragen, ob der Betriebsrat nicht auch mit etwas weniger auskomme. Wenn jeder nur auf seine Rechte poche, könne man bald nicht mehr vernünftig zusammen leben.

Gut eine Viertelstunde dauerte das „Statement“. Der Betriebsratsvorsitzende meinte, man sei an sachlicher und konstruktiver Zusammenarbeit interessiert. Insbesondere gehe es ihm um eine Regelung der Arbeitszeit, weil es viele Abteilungen gebe, wo unbezahlte Überstunden an der Tagesordnung seien. Darauf würde er sich gerne konzentrieren.

Die kleine Szene passierte in einem großen Krankenhaus, aber sie könnte sich genauso in einem Metall- oder einem Chemiebetrieb abspielen. Der Betriebsrat hat auf die Kritik der Arbeitgeberseite klug reagiert. Er hat sich nicht in eine Diskussion über seine Rechte eingelassen, sondern ist zur Sache übergegangen. Und er hat darauf verzichtet, Öl ins Feuer zu gießen, was unschwer möglich gewesen wäre: Man hatte schon beschlossen, dass die neu Gewählten ein Wochenseminar „Einführung ins Betriebsverfassungsrecht“ besuchen würden, was natürlich auch nicht unentgeltlich zu haben ist. Es reicht, wenn man den entsprechenden Beschluss einige Tage später mitteilt, damit sich die Arbeitgeberseite darauf einstellen kann.

Der Betriebsrat ist hier dabei, die „Spielregeln“ zu ändern. Dies geht nicht ohne Widerstand, aber es ist möglich. Natürlich macht man sich zunächst beim Arbeitgeber nicht beliebt, aber dies ist nun mal mit der Aufgabe verbunden. Wer „everybody's darling“ sein möchte, sollte sich besser nicht in den Betriebsrat wählen lassen. Der „Unwillen“ wird sich im Übrigen

schnell legen, wenn sich die andere Seite an die veränderte Situation gewöhnt hat. Und nur wer auch mal „Nein“ sagen kann, wird wirklich ernst genommen.

Manchmal gibt es auch Probleme mit den Kollegen, wenn man die Spielregeln ändern will. Sie empfinden wenig Freude, wenn sie während der Betriebsratssitzung oder während eines Seminarbesuchs den „Ausfall“ auffangen und die Arbeit mit erledigen müssen. Sie hätten ja irgendwie Recht, wenn es sich bei der Betriebsratstätigkeit um eine Art Freizeitvergnügen handeln würde, auf das man aufgrund glücklicher Umstände ein Anrecht hat. So ist es aber nicht: Man hat ein Amt mit vielen Aufgaben und man ist von Gesetzes wegen verpflichtet, diese mit der nötigen Energie in Angriff zu nehmen. Nicht das Betriebsratsmitglied muss zurückstecken – der Arbeitgeber muss beachten, dass aktive Betriebsratsmitglieder nicht mehr im bisherigen Umfang verplant werden können. Manchmal ist es nötig, der Arbeitgeberseite auch hier etwas Gesetzeskunde zu vermitteln...

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 6/2006 S. 3