

Der unerwünschte Betriebsrat

Betriebsverfassung: Nicht jeder neu gewählte Betriebsrat wird vom Arbeitgeber mit offenen Armen empfangen. Bisweilen wird er als Bedrohung für bestehende Machtpositionen empfunden und deshalb mit allen Mitteln bekämpft. Wie kann er sich trotzdem behaupten?

Von **Wolfgang Däubler**

Der Buchhändler B. machte ein trauriges Gesicht. Normalerweise hatte er eher Grund zur Freude: Er ist Herr über drei gut gehende Buchhandlungen mit insgesamt 80 Beschäftigten. Aber nun ist etwas Schreckliches passiert, wie er seinem Freund F. erzählt. Ohne ihn zu fragen, habe die Belegschaft erstmals einen Betriebsrat gewählt. Der koste nicht nur Geld, sondern wolle sogar die Bilanzen seines einzelkaufmännischen Unternehmens sehen. Das schaffe nur Unzufriedenheit in der Belegschaft. Und das Schlimme sei: Wenn man wegen irgendeiner Dummheit zu Gefängnis verurteilt werde, dann sitze man eben die vier oder sechs Wochen Knast ab, aber anschließend gehe alles weiter wie bisher. Den Betriebsrat habe man aber auf Dauer, Ärger und Kostenbelastung inbegriffen. Ob er wirklich die Bilanz herausrücken müsse? Der Freund, ein Jurist, ist diplomatisch: Ja, den Unmut könne er gut verstehen, das sei so ähnlich, wie wenn das Finanzamt mit einer unverschämten Nachforderung komme. Wegen der Bilanz solle er den Arbeitgeberverband fragen. Unerfreuliche Nachrichten lässt man lieber andere verkünden. Auch wird er seine Informationspflicht eher akzeptieren, wenn sie von dieser Seite bestätigt wird.

Nach einem halben Jahr trifft der Buchhändler seinen Freund wieder. Das traurige Gesicht ist verschwunden. Ja, das Leben mit einem Betriebsrat sei gar nicht so schlimm. Er hätte ihm die Bilanz gegeben und gesagt, der Gewinn diene als Rücklage für künftige Investitionen. Das sei akzeptiert worden. „Die kochen auch bloß mit Wasser“ war sein Schlusskommentar, auch wenn ausgerechnet der Verkäufer juristischer Bücher zum Vorsitzenden gewählt worden sei.

Schöne und weniger schöne Geschichten

Häufig werden sich die Dinge „einrenken“, wenn der Arbeitgeber merkt, dass ihm der Betriebsrat nicht ans Leder will. Viele Menschen neigen dazu, den „Fremden“ oder „Gegner“ viel größer zu sehen als er in Wirklichkeit ist. Wenn man sich dann Auge in Auge gegenüber sitzt und merkt, dass der andere einem im Prinzip nichts Böses will, werden die Vorurteile nach und nach abgebaut. Beide Seiten reden sachlich, und intelligente Arbeitgeber merken, dass es auch mal ganz nützlich sein kann, die Stimmung in der Belegschaft im Detail zu kennen. Auch werden negative Entscheidungen leichter akzeptiert, wenn sie vom Betriebsrat mitgetragen werden, weil er gleichfalls keine Alternative sieht.

Nun gibt es aber auch Fälle, in denen sich Vorurteile und Feindbilder nicht abbauen lassen. Der Arbeitgeber will auf gar keinen Fall einen neu gewählten Betriebsrat tolerieren. Die Ursache kann in den Kosten liegen, doch ist es meist wichtiger, in Zukunft „jemanden fragen“ zu müssen. Die eigene Entscheidungsmacht soll unangetastet bleiben – was besonders nahe liegt, wenn der Inhaber oder der Geschäftsführer nach seiner Auffassung alles richtig macht. Eine solche Haltung findet sich häufig bei Menschen, die eine steile Karriere hinter sich haben – der Lebenserfolg beweist doch, dass sie quasi immer Recht haben. Daneben kann es Fälle geben, in denen ein ausländischer Eigentümer jede Form von „Mitbestimmung“ bekämpft, weil er „so etwas“ in seinem kulturellen Umfeld nicht kennt. Die Ablehnung kann nicht nur einen erstmals gewählten Betriebsrat treffen, sondern auch eine neue Mehrheit, die einen anderen Kurs steuern will als die bisherigen „Schlafmützen“. Was ist in solchen Fällen zu tun?

Der Kampf um Informationen

Ein Arbeitgeber, der den Betriebsrat insgesamt oder jedenfalls seine aktuelle Mehrheit ablehnt, wird bei Informationen Zurückhaltung üben. Wer als Betriebsrat nicht Bescheid weiß, wird keine ernsthafte Kritik üben oder gar Alternativen entwickeln können. Unterstellen wir, der Betriebsratsvorsitzende hätte gerne Einsicht in die Bruttolohn- und -gehaltslisten, weil im Betrieb bei gleicher Arbeit häufig unterschiedliche Vergütungen bezahlt werden. Die Geschäftsleitung lehnt ab, weil eine solche Bekanntgabe „aus datenschutzrechtlichen Gründen“ unzulässig sei. Möchte er gerne mehr über das neu angeschaffte SAP-Modul wissen, so verweist man ihn an den Leiter der IT. Dieser hat aber – was man ihm an sich nicht

vorwerfen kann, weil das nicht sein Job ist – keinerlei Fähigkeiten, sich in einen Nicht-Informatiker hineinzudenken. Auch Nachfragen führen bei ihm nur zu einem „ist doch klar“ oder „wie ich Ihnen schon gesagt habe“. Ergebnis: Der Betriebsrat ist nach einer „Informationsveranstaltung“ so uninformiert wie zuvor. Schließlich will der Betriebsrat wissen, wer in den letzten vier Wochen eigentlich wann im Betrieb war, weil es viele unbezahlte Überstunden geben soll. „Das wissen wir selbst nicht“, ist die Antwort. Wenn jemand arbeite, ohne einzustempeln, sei das seine Sache. Und: „Die Daten aus der Zeiterfassung unterliegen dem Datenschutz.“

Wenn der Betriebsrat dies einfach auf sich beruhen lässt, wird er zum Papiertiger. Bestenfalls darf er dann noch bei der Organisation der Weihnachtsfeier mitwirken. Also wird er einen Brief an die Geschäftsleitung schreiben und darauf bestehen, die Informationen zu erhalten. Rechtlich steht er in guten Schuhen: Die Lohn- und Gehaltslisten sind ausdrücklich in § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG erwähnt. Die Einführung des SAP-Moduls ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig, weshalb der Betriebsrat voll informiert sein muss. Wenn innerbetriebliche Erkenntnisquellen versagen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihm nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen externen IT-Sachverständigen zur Verfügung zu stellen.¹ Und schließlich ist der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG² gehalten, den Betrieb so zu organisieren, dass der Betriebsrat kontrollieren kann, ob die tariflichen und die gesetzlichen Arbeitszeiten eingehalten sind. Das Datenschutzargument verfängt nicht, da die Auskunftspflichten des Arbeitgebers nach dem BetrVG Vorrang vor dem Bundesdatenschutzgesetz haben.³

Die Eröffnung weiterer Kriegsschauplätze

Was kann der Betriebsrat tun? Er wird einen sachlichen Brief an die Geschäftsleitung schreiben und dabei auf die genannten Vorschriften und Entscheidungen verweisen. Doch was geschieht, wenn er keine oder eine nichtssagende Antwort erhält? Der Gang zum Gericht will gut überlegt sein, weil der Arbeitgeber noch weitere „Kriegsschauplätze“ eröffnen wird. Bei einem neu gewählten Betriebsrat wird es Schwierigkeiten mit dem Geschäftsbedarf geben. Zugang zum Internet? Das gebe es doch nur, wenn es für die Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich sei und die seien nicht dargetan. Kommentare zum BetrVG?

¹ BAG DB 1988, 51

² BAG NZA 2003, 1348

³ Nachweise bei Däubler, Gläserne Belegschaften? 6. Aufl. 2014 (im Erscheinen) Rn. 635.

„Es reicht doch einer, den man bei der Geschäftsführung einsehen kann.“ Und Seminare über Einführung in die Betriebsverfassung nach § 37 Abs. 6 BetrVG? Zu lang, zu teuer, zu viele Betriebsratsmitglieder. Dann gibt es da Fragen der Mitbestimmung. Überstunden werden angeordnet oder als selbstverständlich entgegengenommen, ohne den Betriebsrat auch nur zu informieren. Das SAP-Modul wird angewandt mit dem Argument, der Betriebsrat habe ja nicht widersprochen.

Prioritäten setzen

Bei allen diesen Fragen könnte der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen und hätte gute Chancen, die Verfahren zu gewinnen. Ein Anwalt wird ihm möglicherweise dazu raten, weil ihm jeder Prozess Gebühren bringt. Dem sollte der Betriebsrat nicht nachgeben, sondern seine Kräfte realistisch einschätzen. Gleich mit acht oder zehn Verfahren beim Arbeitsgericht aufzukreuzen, erweckt dort keine besonderen Sympathien. Doch davon ganz abgesehen: Der Arbeitgeber wird im Betrieb verbreiten, der Betriebsrat sei ein „Prozesshansel“, er solle sich lieber um seine eigentlichen Aufgaben kümmern. Fast niemand im Betrieb wird von sich aus nachvollziehen, dass der Betriebsrat evident im Recht ist und gar keine andere Möglichkeit hat, um seine gesetzlichen Befugnisse durchzusetzen. Vielmehr werden viele Kollegen den Kopf schütteln und sich fragen, was denn bei der ganzen Sache rauskommt. Gerichte pflegen ja nicht von heute auf morgen zu entscheiden: ein halbes Jährchen Geduld muss man mindestens aufbringen. In der Zwischenzeit passiert nichts, und der Arbeitgeber hat zunächst einmal vollendete Tatsachen geschaffen. Deshalb darf man nicht in die „Gerichtsfalle“ laufen, sondern muss sich zunächst ein paar Gedanken darüber machen, welche Fragen man weiter verfolgen sollte.

Die drei Grundsätze

- Welcher der Streitpunkte ist den Kollegen im Betrieb wichtig? Werden wirklich unterschiedliche Gehälter für gleiche Arbeit bezahlt, hat das mit Sicherheit eine hohe Priorität. Alle werden deshalb verstehen, wenn der Betriebsrat durch Einsichtnahme in die Gehaltslisten erst mal eine Bestandsaufnahme machen will. Der Einsatz des SAP-Moduls wird möglicherweise niemandem wirklich weh tun. Auch ist es immer schwierig, nicht als Doofi dazustehen, wenn man verkündet „Das habe ich nicht verstanden“. Bei den Überstunden sind unterschiedliche Situationen denkbar. Möglich ist, dass in der Abteilung

„Forschung und Entwicklung“ die Überstunden allseits akzeptiert sind, so dass ein Wandel erst nach längerer Überzeugungsarbeit machbar erscheint. Hier gilt: nicht gleich zum Gericht, sonst sind die Kollegen sauer. Denkbar ist aber auch, dass die Überstunden meist überraschend anberaumt werden und dadurch das Privatleben erheblich gestört wird: Die Oma muss länger auf das Kind aufpassen (wenn sie denn kann und will), am Training im Sportklub kann der Betroffene leider nicht teilnehmen. Ist diese zweite Alternative gegeben, gehört die Verhinderung der Überstunden zur ersten Priorität.

- Der zweite Grundsatz betrifft die Erfolgsaussichten. Vor Gericht und auf hoher See ist man bekanntlich in Gottes Hand, doch sind die Unsicherheiten unterschiedlich groß. Die Einsichtnahme in die Gehaltslisten steht nun einmal ausdrücklich im Gesetz, und sollte es keinen Betriebsausschuss geben, so steht das Einblicksrecht nach allgemeiner Auffassung dem Betriebsratsvorsitzenden oder einer anderen vom Betriebsrat beauftragten Person zu.⁴ Hier sind die Risiken, vor Gericht zweiter Sieger zu bleiben, denkbar gering. Bei den Überstunden ist die Situation auch klar, sofern die Fälle der einseitigen Anordnung klar zu Tage liegen: Hier kann man dem Arbeitgeber im Wege der einstweiligen Verfügung verbieten lassen, in Zukunft weiter so zu verfahren.

- Zum Dritten muss man die Frage stellen, ob es nur den Rechtsweg gibt oder ob der Betriebsrat ggf. andere Instanzen in Bewegung setzen könnte. Unterstellt, die unbeliebten Überstunden würden dazu führen, dass das Arbeitszeitgesetz verletzt wäre: Hier könnte man die Gewerbeaufsicht alarmieren, die ggf. eine Sanktion verhängt. Das macht den Betriebsrat in der Regel nicht besonders beliebt, weshalb man auch an die Möglichkeit einer anonymen Anzeige denken sollte. Der Weg über eine Behörde hat zudem den Vorteil, dass nicht so viel Zeit verstreicht, bis dem Recht zum Sieg verholfen ist: Unter Umständen ist schon nach wenigen Tagen ein Erfolg da.

Das Vorgehen des Betriebsrats muss nicht nur im Interesse der Belegschaft liegen, sondern dieser auch bekannt werden. Hat er Zugang zum Intranet, wird er dort die nötigen Informationen einstellen; andernfalls bleibt als Ausweg der Rechenschaftsbericht in der Betriebsversammlung. Möglichst alle „mitzunehmen“ ist ganz entscheidend, um gegen die zu erwartende Kritik von Arbeitgeberseite („die wollen sich nur profilieren“, „die schaden dem Ansehen des Unternehmens“, „die haben nichts Besseres zu tun“) immun zu sein. Und man

⁴ Nachweise bei DKKW-Buschmann, 14. Aufl. 2014, § 80 Rn. 126.

sollte sich immer auch überlegen, wie wohl der normale Zeitungsleser reagieren würde, wenn über die Angelegenheit in der Presse berichtet würde. Denn auf Dauer hat nur der breit unterstützte Betriebsrat eine wirkliche Chance, in Zukunft auch von einem widerwilligen Arbeitgeber respektiert zu werden.