

Interview mit Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Eine neue Interessenvertretung?

(Teaser) Eine Bank hat ein Leitbild für ihr Tun entwickelt; ganz oben stehen die Kundenorientierung und die „Weiterentwicklung der Unternehmenskultur“. Um diesem Ziel näher zu kommen, sollen innerbetriebliche Multiplikatoren benannt werden. Wer ein „Multi“ wird, sollen die Beschäftigten bestimmen. Allerdings nicht durch Wahl, sondern durch Teilnahme an einer Umfrage. Wer dort am besten abschneidet, wird zum „Multi“ und übernimmt die Aufgabe, in seiner Umgebung für die Umsetzung des Leitbilds zu sorgen. Wir sprachen mit Prof. Wolfgang Däubler über die Zulässigkeit eines solchen Vorgehens.

1. Wie sieht die Umfrage aus, nach der sich richtet, wer ein „Multi“ wird?

Die Beschäftigten werden u. a. gefragt, zu wem sie am meisten Vertrauen haben und wen sie als Vorbild empfinden: Wen frage ich, wenn ich ein Problem mit der Arbeit habe? An wen wende ich mich, wenn es persönliche Schwierigkeiten mit dem Chef gibt? Auf wessen Wort kann ich mich bedingungslos verlassen? Wer wahrt Diskretion? Wer gibt mir auch mal von sich aus einen Tipp, wie man „vermintes Gelände“ meidet oder jemandem eine Freude macht? Wer gibt mir ein konstruktives Feedback? Wer kann am besten neue Ideen vermitteln? Wer denkt nicht nur an sich selbst? Für jede positive Nennung auf eine solche Frage gibt es einen Punkt. Wer in einer größeren Gruppe oder einer Abteilung die höchste Punktzahl erhält, wird „Multi“ – es sei denn, er lehnt eine solche Funktion ab. In der Sache handelt es sich – kurz gesagt – um Menschen, die in ihrer Umgebung das höchste Ansehen genießen und die ersichtlich auch gut vernetzt sind; sonst würde man ja nicht an sie denken, wenn man ein Problem hat oder wenn man auf die Frage antwortet, wer am besten Ideen unter die Leute bringen kann.

2. Ist das "Multi"-Modell eine Konkurrenz zur Interessenvertretung durch den BR?

Im ersten Moment könnte man denken, dass das was ganz anderes ist: Keine Wahl, keine allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben. Aber wenn man näher hinschaut, ändert sich das Bild.

Die Teilnahme an der Befragung stellt zwar keine Stimmabgabe im formellen Sinn dar, hat aber eine ähnliche Funktion. Sie ist der Wahl vielleicht sogar überlegen, weil der Einzelne eine sehr viel differenziertere Stellungnahme über andere Personen abgeben kann. Insbesondere bei der Listenwahl ist man oft in der Situation, sich für das „kleinere Übel“ entscheiden zu müssen. Was man an Kritik gegen einzelne Aktionen des Betriebsrats oder gegen bestimmte Personen hat, wird man im Grunde nicht los. Hier ist das anders: Man kann bestimmte Leute bewusst nicht nennen und bei den „Guten“ differenzieren: Der eine eignet sich seiner Sachkunde wegen als Ansprechpartner für Fragen der Arbeit, bei einem andern kann man sicher sein, dass man ihm auch Persönliches anvertrauen kann, ohne dass es später zum Gegenstand von Kantinegesprächen wird. Sicher werden sich nicht alle an der Umfrage beteiligen, aber das ist bei der Wahl nicht anders. Wer die meisten Punkte bekommt, kann von sich behaupten, ein beliebter und anerkannter Zeitgenosse und Mitarbeiter zu sein.

Wenn nun jemand „Multi“ geworden ist, so muss er natürlich die ihm zugewiesene Aufgabe erfüllen, sich um Kundenorientierung und Betriebskultur zu kümmern. Daneben wird er aber auch bei anderen Fragen zu einem wichtigen Ansprechpartner: Jeder weiß, dass er in seiner Abteilung hohes Ansehen genießt. Unterstellt, es möchte ein Beschäftigter eine Gehaltserhöhung oder eine Verringerung der Wochenarbeitszeit oder eine Versetzung an einen gerade frei gewordenen Arbeitsplatz: Wäre es da nicht

aussichtsreich, mit dem „Multi“ zusammen zum Chef zu gehen? Der „Multi“ ist der informelle Sprecher seiner Umgebung. Wenn er etwas unterstützt, steht vermutlich die ganze Abteilung hinter ihm. Ist er also nicht der viel bessere Fürsprecher als ein Betriebsratsmitglied, das man zum Gespräch mitnimmt?

Für Betriebsräte kann so eine große Gefahr entstehen: Wenn es um schwierige Fragen der Arbeitszeit oder des Urlaubsplans geht, wo immer einige zurückstehen müssen und ihre Wünsche nicht voll verwirklichen können, dann ist der Betriebsrat gefragt. Erst recht gilt dies für Kündigungen oder für Interessenausgleich und Sozialplan. Wenn es dagegen um „Goodies“ geht wie eine Gehaltserhöhung oder eine Beförderung, dann wendet man sich an den „Multi“, denn er könnte da die bessere Adresse sein.

3. Ist es rechtlich überhaupt zulässig, ein weiteres Gremium zu installieren, das ähnliche Aufgaben wie der Betriebsrat hat?

Nein, der Betriebsrat muss es sich nicht gefallen lassen, dass im Betrieb ein Konkurrenzgremium oder Belegschaftssprecher neuer Art installiert werden. Dies ist eine nach § 78 BetrVG verbotene Behinderung seiner Tätigkeit. Rechtlich hatte er in unserem Fall die Möglichkeit, schon gegen die Umfrage als eine „Ersatzwahl“ vorgehen und beim Arbeitsgericht den Antrag zu stellen, dass dem Arbeitgeber ein solches Vorgehen untersagt wird. Dem Arbeitgeber ist es unbenommen, bestimmte Leute damit zu betrauen, sich in besonderem Maße für die Kundenorientierung und die weitere Entwicklung der Betriebskultur einzusetzen. Unzulässig ist es jedoch, diese Personen mit einem Vertrauens-Votum der Belegschaft auszustatten und sie so zu einer Art Konkurrenz für den Betriebsrat zu machen. Das sah die Bank auch ein, weshalb die Umfrage abgeblasen wurde.

4. Welche Absicht steht Ihres Erachtens hinter dem Versuch, solche Modelle zu etablieren? Ist das eine neue Masche von Arbeitgebern, um ihnen genehme Interessenvertretungen zu bekommen?

Das ist ein höchst raffinierter Versuch, dem Betriebsrat das Wasser abzugraben. Zunächst sieht alles ganz harmlos aus, aber die Folgen könnten für den Betriebsrat ziemlich schlimm sein. Allerdings sollte man das „könnten“ betonen. Es sind viele Fälle denkbar, bei denen sich das schlechte Betriebsklima in der Umfrage niederschlagen würde: Niemand wird z. B. genannt, zu dem man wirklich Vertrauen haben oder den man seiner Sachkunde wegen befragen kann. Und ist es wirklich überzeugend, von einem „Multi“ zu sprechen, wenn die fragliche Person eine einzige Stimme für „konstruktives Feedback“ oder eine einzige für „Steht zu seinem Wort“ bekommen hat? Der historisch Interessierte wird sich vielleicht erinnern, dass kommunistische Parteien in ihrer Anfangszeit genau solche Menschen als Mitglieder rekrutieren wollten, wie sie hier als „Multis“ beschrieben wurden. Die Wirklichkeit hat da in der Regel einen Strich durch die Rechnung gemacht. Bei der Bank wäre es möglicherweise nicht anders gewesen – aber der Betriebsrat hat dennoch allen Grund zur Vorsicht. Er sollte sich auch nicht scheuen, rechtzeitig von seinen juristischen Möglichkeiten Gebrauch zu machen, um unlauteren Wettbewerb zu verhindern. Wenn die „Multis“ mal im Amt sind, ist es meist schon zu spät. Das ist in unserem Fall richtig erkannt worden.