

Aktuelles Thema

Arbeitszeitverkürzung durch die Gerichte?

Ein bemerkenswertes Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt vom 22. 6. 1982 (2 Ca 605/82) bezieht sich auf einen durchaus alltäglichen Sachverhalt:

Ein Textilbetrieb macht geltend, sein Auftragsvolumen sei um 20 Prozent zurückgegangen. Von den in der Spulerei beschäftigten 21 Arbeitnehmerinnen müssen 5 ausscheiden, darunter die Klägerin, der betriebsbedingt gekündigt wird.

Im Kündigungsschutzverfahren trägt sie vor, der behauptete Produktionsrückgang sei für sie nicht nachprüfbar und werde daher mit Nichtwissen bestritten. Sollte er vorliegen, so würde es sich wohl um die übliche Frühjahrsflaute handeln, die mit Kurzarbeit zu überbrücken sei. Schließlich habe der Arbeitgeber auch die Grundsätze über die soziale Auswahl verletzt.

In der Praxis erweist sich meist nur der letzte Punkt als einigermaßen chancenreich. Der Auftragsrückgang wird in aller Regel vom Arbeitgeber dargelegt; ob die Alternative „Kurzarbeit“ wirklich gegeben war („Frühjahrsflaute“), muß nach der BAG-Rechtsprechung der Arbeitnehmer beweisen (BAG AP Nr. 14 zu § 1 KSchG betriebsbedingte Kündigung), was kaum je möglich ist.

Ganz anders verlief jedoch der vorliegende Fall. Das Gericht erließ einen Auflagenbeschluß, durch den dem Arbeitgeber unter anderem aufgegeben wurde, „nachvollziehbar darzustellen, inwieweit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin nicht dadurch vermieden werden konnte, daß in der Spulerei die Arbeitszeit aller Arbeitnehmerinnen reduziert wurde.“

Dem Arbeitgeber scheint es daraufhin die Sprache verschlagen zu haben; im Urteil heißt es nur, der Vortrag sei insoweit „unsubstantiiert, zumal er mit Gesetzen der Logik unvereinbar zu sein scheint“. Die Weichen waren damit gestellt: Der Klage wurde stattgegeben, weil der Arbeitgeber das „mildere Mittel“, nämlich die Herabsetzung der Arbeitszeit aller Spulerinnen um eine halbe Stunde nicht gewählt habe.

Im einzelnen wurde dies wie folgt **begründet**: „Ein betriebliches Erfordernis ist dann dringend im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, wenn es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, dem betrieblichen Erfordernis auf andere Weise, durch andere Maßnahmen auf technischem, wirtschaftlichem, organisatorischem oder personellem Gebiet zu begegnen. Die Kündigung muß also in Anbetracht der betrieblichen Situation unvermeidbar sein.“ Aufgrund der Tatsache, daß die Kündigung „Ultima ratio“, d. h. letztes Mittel sein müsse, sei in Rechtsprechung und Literatur anerkannt, „daß Entlassungen nicht betriebsbedingt sind, solange andere Arbeitnehmer noch Überstunden leisten und die vorhandene Arbeit anders verteilt werden kann. Weshalb der Arbeitgeber zur Vermeidung von Kündigungen lediglich verpflichtet sein soll, die

überdurchschnittliche und nicht auch die durchschnittliche Arbeitsmenge auf die vorhandenen Arbeitskräfte zu verteilen, ist kündigungsrechtlich nicht ersichtlich, zumal so im Ergebnis eine gleichmäßige Verteilung des Beschäftigungsrisikos unter den Arbeitnehmern, d. h. eine Gleichbehandlung im Hinblick auf das Arbeitsplatzrisiko, im Rahmen des für den Betrieb technisch, wirtschaftlich und organisatorisch Möglichen erreicht werden kann.“ Eine Arbeitszeitverkürzung um etwa ½ Stunde (= ⅓ der täglichen Arbeitszeit, was sich wohl damit erklärt, daß die bei einer Weiterbeschäftigung der Klägerin anfallende Arbeit nicht von 16, sondern von 17 Arbeitnehmerinnen zu erledigen ist) sei kündigungsrechtlich geboten.

Auch tarifliche Vorschriften stünden dieser „Ausweichstrategie“ des Arbeitgebers nicht entgegen. Die tarifliche 40-Stunden-Woche stelle nur eine Höchstgrenze, keine Mindestgarantie dar. Auch wenn eine auf Dauer berechnete Arbeitszeitverkürzung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliege, ändere dies am Ergebnis nichts; der Arbeitgeber habe sich in einem solchen Fall um die Zustimmung des Betriebsrats zu bemühen und müsse notfalls die Einigungsstelle anrufen.

Anmerkung: Das sehr sorgfältig begründete Urteil frappt durch seine Originalität. Den Rückgang des Arbeitsvolumens über den Fall der Kurzarbeit hinaus im Rahmen des Möglichen auf alle Beschäftigten zu verteilen, ist jedenfalls im Kündigungsschutzrecht ein neuer Gedanke. Er verdient unsere Aufmerksamkeit.

Positiv fallen zwei Dinge ins Gewicht:

- Die Tabu-Grenze der 40-Stunden-Woche wird durchbrochen. Die eigene Praxis der Arbeitgeber würde deutlich machen, daß auch im Rahmen der 35-Stunden-Woche rentabel produziert werden kann.

- Da der Arbeitsplatzverlust vermieden wird, bleibt die Belegschaft als solche erhalten. Gegenwehr ist daher weiter auch auf kollektiver Ebene möglich, während die Kündigung zu einer Individualisierung des Konflikts führt. Wenn alle gleichermaßen von verschuldetem oder unverschuldetem Auftragsrückgang betroffen sind, ist die Chance größer, daß Abhilfe geschaffen wird.

Diesen Vorzügen stehen eine Reihe rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Einwände entgegen.

Zunächst könnte man daran denken, daß es einen durch langjährige Praxis erhärteten Gewohnheitsrechtssatz gibt, wonach dauernder Arbeitsmangel eben zu Entlassungen, und nicht zur Reduzierung der Arbeitszeit führt. Auch die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG ist offenbar für diesen Fall gedacht. Letztlich überzeugend ist dies jedoch nicht: Die hohe Arbeitslosigkeit ist als solche Anlaß genug, um neue Lösungen in Erwägung zu ziehen und – was prinzipiell immer möglich ist – von einem Gewohnheitsrechtssatz wieder abzurücken. Auch verliert § 1 Abs. 3 KSchG seine Bedeutung nicht, wenn man dem Arbeitsgericht Bocholt folgt, da immer Fälle übrig bleiben, in denen eine Arbeitszeitverkürzung aus technologischen oder organisatorischen Gründen ausscheidet, also eine Kündigung einschließlich der mit ihr verbundenen sozialen Auswahl nicht verhindert werden kann.

Gravierender ist der Einwand, daß das Gericht das „Ultima-ratio-Prinzip“ ohne nähere Begründung nicht nur auf das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer, sondern auf den gesamten Betrieb angewandt hat: In die Abwägung einbezogen werden auch die Interessen der übrigen Beschäftigten in der Spulerei, denen eine Arbeitszeitverkürzung von einer ½ Stunde ohne Lohnausgleich zugemutet wird.

Kann man wirklich sagen, daß eine solche Maßnahme gegenüber **sechzehn** Arbeitnehmern einen geringeren Eingriff darstellt als die Kündigung eines **Einzelnen**? Hier wird man durchaus unterschiedlicher Meinung sein können; letztlich handelt es sich um die Frage, inwieweit den übrigen ein „solidarisches Opfer“ zuzumuten ist.

Halbtagsarbeit auf Arbeitgeberanordnung?

Die vom Arbeitsgericht praktizierte Erweiterung des Ultima-ratio-Prinzips ist aber noch aus einem ganz anderen Grund problematisch. Was geschieht, wenn einige Arbeitnehmer sich mit der Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen nicht einverstanden erklären, d. h. die ihnen gegenüber ausgesprochene Änderungskündigung als schlechte Kündigung akzeptieren und das Angebot, nur noch 7½ Stunden täglich zu arbeiten, ausschlagen? Verhalten sich mehrere Personen in dieser Weise, so muß der Arbeitgeber die Maßnahme wieder rückgängig machen, ggf. sogar zu Neueinstellungen schreiten. Denkbar ist auch, daß alle Arbeitnehmer das Änderungsangebot ablehnen und damit formal aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden: Wählen sie dann einen Sprecherausschuß, der mit dem Arbeitgeber über eine Wiedereinstellung zu den alten Bedingungen verhandelt, so liegt der Sache nach eine neue Arbeitskämpfform vor, deren Legalität schwerlich bestritten werden kann. Für das Modell des Gerichts hat dies allerdings schwerwiegende Konsequenzen: Da der Arbeitgeber nicht sicher sein kann, mit Hilfe von Änderungskündigungen das von

ihm erstrebte Ziel auch wirklich zu erreichen, erscheint es höchst fragwürdig, ob dann überhaupt noch von einem „milderen Mittel“ die Rede sein kann.

Kurzarbeit ohne Kurzarbeitergeld?

Auch wenn man dem keine Bedeutung beimißt, ergeben sich Bedenken aus anderer Richtung. Tritt vorübergehender Arbeitsmangel auf, so ist – wie man weiß – die Einführung von Kurzarbeit das adäquate und in der Praxis häufig benutzte Mittel. Um Mißbräuche auszuschließen, steht dem Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht zu; um den Lebensstandard der Arbeitnehmer einigermaßen zu wahren, wird Kurzarbeitergeld bezahlt. Genau diese Sicherungen fehlen jedoch, wenn man mit dem Arbeitsgericht Bocholt bei dauerndem Arbeitsrückgang eine Arbeitszeitverkürzung zuläßt. Dem Betriebsrat steht nach der Rechtsprechung des BAG insoweit kein Mitbestimmungsrecht zu (BAG AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG Arbeitszeit), auch Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld kommen nicht in Betracht. Ist diese Schlechterstellung wirklich vom Gesetzgeber gewollt oder in Kauf genommen? Beruht nicht das geltende Recht auf dem Gedanken, daß entweder Kurzarbeit oder Entlassungen Platz greifen müssen? Das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt könnte dazu führen, daß die Betroffenen schlechter stünden als ein Arbeitsloser: Es ist kein Rechtssatz ersichtlich, der eine Herabsetzung der Arbeitszeit um 40 Prozent (und damit eine entsprechende Lohnminderung) verbieten würde. Den Einzelnen vor die Alternative zu stellen, entweder nur noch 60 oder 50 Prozent seines bisherigen Lohnes zu verdienen oder aber auszuschneiden und 68 Prozent Arbeitslosengeld zu beziehen, erscheint wenig sozialstaatskonform. Dem wäre allenfalls in der Weise zu begegnen, daß die Arbeitszeitverkürzung nur insoweit zulässig ist, als die damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten noch immer erheblich über dem Arbeitslosengeld liegen müssen. Dem Gericht scheint allerdings diese Grenze nicht vorschwebt zu haben, bemerkt es doch ausdrücklich, die Einführung einer Drei-Tage-Woche wie sie z. B. von der amerikanischen Bergarbeitergewerkschaft in der Depression erzwungen worden sei, lasse sich grundsätzlich mit dem Kündigungsschutzgesetz vereinbaren. Hier würde ein neues Loch im sozialen Netz geöffnet, das m. E. mit den Wertungen der AFG-Vorschriften über Kurzarbeitergeld und Arbeitslosenunterstützung nicht vereinbar ist.

Arbeitszeitverkürzung ohne Tarifvertrag?

Dazu kommt schließlich ein rechtspolitisches Bedenken. Würde in größerem Umfang von den durch das Arbeitsgericht Bocholt eröffneten Möglichkeiten Gebrauch gemacht, so wäre dies eine Arbeitszeitver-

kürzung ohne jeden Lohnausgleich. Dies stellt nicht nur eine drastische Verschlechterung des Lebensstandards der Betroffenen dar, sondern hat auch eine gesamtwirtschaftliche Dimension: Wo weniger verdient wird, kann auch weniger nachgefragt werden, so daß die „Investitionsunlust“ vieler Unternehmer angesichts geringerer Absatzchancen nur noch größer wird. Die vom Einzelnen erbrachten Opfer kommen nicht der Gesamtwirtschaft zugute, sie verschärfen die Krise. Mit Recht haben deshalb die Gewerkschaften immer eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich abgelehnt – es wäre in höchstem Maße be-

denklich, würde sie nun über die gerichtliche Hintertür eingeführt. Sollte sich die Position des Arbeitsgerichts Bocholt durchsetzen, so hätte dies schwerwiegende Konsequenzen für die Tarifpolitik: Diese wäre das einzige Mittel, um gegenzusteuern und auch bei einer verkürzten Arbeitszeit den bisherigen Lohn zu garantieren.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bocholt hat gleichwohl das Verdienst, neue Wege gegangen zu sein und damit die Diskussion mit bemerkenswerten Impulsen versehen zu haben.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Wirtschaftsausschuß

Wirtschaftsausschuß

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern kann vom Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat ein Wirtschaftsausschuß errichtet werden. Der Unternehmer ist verpflichtet, diesen Ausschuß von sich aus rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten. Der Wirtschaftsausschuß hat gemäß § 106 BetrVG die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Betriebsrat zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten (Abs. 1).

Bildung des Wirtschaftsausschusses und Geschäftsführung

Der Wirtschaftsausschuß besteht gemäß § 107 BetrVG aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Die Mitglieder werden vom Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat für die Dauer der Amtszeit bestimmt. Sie können jederzeit abberufen werden. Wird kein Wirtschaftsausschuß gebildet, so kann der Betriebsrat seine Aufgaben auch an einen Ausschuß des Betriebsrats übertragen.

Der Wirtschaftsausschuß soll mindestens einmal im Monat zusammentreten (§ 108 Abs. 1 BetrVG). Besondere Geschäftsführungsbestimmungen sind vom Gesetzgeber nicht aufgestellt. Der Wirtschaftsausschuß kann sich selbst eine Geschäftsordnung geben und z. B. festlegen, wer den Vorsitz führt, die Einladungen vornimmt, die Tagesordnung festsetzt oder in welchem Umfang eine Niederschrift geführt werden soll. Die Geschäftsordnung sollte in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat abgefaßt werden.

Man kann den Wirtschaftsausschuß als ein „Expertengremium“ bezeichnen, das im Dienste des Betriebsrates steht. Zur Durchführung seiner Aufgaben ist er mit besonderen gesetzlichen Rechten ausgestattet. Mitbestimmungsrechte nimmt der Wirtschaftsausschuß nicht wahr. Das ist allein Aufgabe des Betriebsrates. Wenn gele-

gentlich von einer „wirtschaftlichen Mitbestimmung“ die Rede ist, so ist dies verwirrend. Denn ein echtes Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten hat der Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz 1972 nicht, deshalb hat auch der Wirtschaftsausschuß keine dahingehenden Rechte. Nach wie vor liegt es allein in der Macht der Unternehmer, z. B. Betriebseinschränkungen bzw. -stillegungen einseitig durchzusetzen. Eine Betriebsstillegung kann weder der Wirtschaftsausschuß noch der Betriebsrat verhindern. Die besondere Bedeutung dieses Ausschusses liegt darin, Informationen zu erlangen, die der Betriebsrat dann einsetzen kann. Es gilt, die beschränkten gesetzlichen Möglichkeiten auszuschöpfen; denn werden diese beschränkten Rechte „verschenkt“, so wird eine Forderung nach weitergehenden Mitbestimmungsrechten um so schwerer durchzusetzen sein.

Der Wirtschaftsausschuß ist ein „Hilfsorgan des Betriebsrats“. Keineswegs ist er eine irgendwie geartete neutrale Klärungsstelle zwischen Betriebsrat und Unternehmer, wie es häufig behauptet wird. Ob im Betriebsrat oder im Wirtschaftsausschuß, stets geht es um die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen. Dies wird auch dadurch deutlich, daß im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 nicht mehr eine Aufgabenstellung enthalten ist wie im alten Betriebsverfassungsgesetz. Damals hieß es, es solle eine „vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmer zu fördern“ sein. (§ 67 Abs. 1 BetrVG 1952)