

Der Betriebsrat als

Universalgenie

von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Wer sein Amt als Betriebsrat ernst nimmt, muss viele Qualitäten besitzen. Jurist müsste er sein, um beurteilen zu können, ob er beim Einsatz von Leiharbeitnehmern oder bei der Einführung einer neuen SAP-Version mitbestimmen kann. Nur als Betriebswirt erkennt er sicher, ob in der Bilanz irgendwelche „Auffälligkeiten“ sind, und die Branchenkonjunktur, die nach Aussage des Arbeitgebers so schlecht sein soll, ist ersichtlich ein Thema für Volkswirte. Bei der Umgestaltung der betrieblichen Altersversorgung oder bei der so genannten Riesterreife sollte man Steuerexperte oder Versicherungsmathematiker sein. Schließlich sind Qualitäten als Sozialarbeiter nötig, in manchen Gegenden auch als „Seelsorger“, wenn ein Kollege mit der Aussage „Ich werde gemobbt“ in die Sprechstunde kommt.

Niemand ist ein solches Multitalent, das alles dies leisten könnte. Wer es gleichwohl behauptet, ist ein begabter Selbstdarsteller und leidet ein wenig an Selbstüberschätzung. Ehrliche und realistische Menschen wissen, dass ein Betriebsrat Arbeitsteilung praktizieren muss. Viel wichtiger aber ist es, dass er Probleme erkennt und Leute fragen kann, die als Experten auf dem konkreten Gebiet Bescheid wissen. Also nicht selbst entscheiden, sondern den Juristen, den Betriebswirt, den Steuerfachmann einschalten. Das „Probleme erkennen“ ist das, was den guten von dem weniger erfahrenen Betriebsrat unterscheidet.

Drei Formen der Interessenvertretung

Ein Betriebsrat hat im Grunde drei Wege, um die Interessen der Kollegen zu vertreten. Er kann zum einen Argumente sammeln und auf diese Weise begründen, dass zum Beispiel eine Kürzung des Urlaubsgeldes angesichts der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens nicht erforder-

lich ist. Er kann zum Zweiten seine rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen und Überstunden beispielsweise nur dann zustimmen, wenn auch drei Azubis übernommen werden. Und er kann schließlich sozialen Druck erzeugen, etwa in einer Betriebsversammlung für ein eindeutiges Meinungsbild der Belegschaft sorgen oder die Presse für ein Problem interessieren.

Argumente verlangen einen guten Informationsstand

Wie kommt der Betriebsrat an die nötigen Informationen? Hier gibt es einmal den rechtlich vorgezeichneten Weg. Er kann nach § 80 Abs. 2 BetrVG vom Arbeitgeber alle Auskünfte verlangen, die er für die eigenen Aufgaben benötigt. Das BAG kommt den Betriebsräten hier entgegen: Auch bei der Vertrauensarbeitszeit können sie zum Beispiel vom Arbeitgeber verlangen, dass er die Anwesenheitszeiten

„Das ‚Probleme erkennen‘ ist das, was den guten von dem weniger erfahrenen Betriebsrat unterscheidet.“

jedes Beschäftigten dokumentiert und sie dem Betriebsrat zur Verfügung stellt. Auch die Vorlage von Musterarbeitsverträgen kann er verlangen. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass im Einzelfall von ihnen abgewichen wurde, darf der Betriebsrat auch Einzelverträge einsehen.

Von beidem wird meist kein Gebrauch gemacht, doch das muss ja nicht immer so bleiben. Daneben kann der Betriebsrat nach einer 2001 eingeführten Ergänzung des § 80 Abs. 2 innerbetriebliche Auskunftspersonen heranziehen und mit ihnen zusammen sogar eine Arbeitsgruppe bilden.

Informationen bekommt der Betriebsrat nicht immer nur auf dem offiziellen Weg. Da kann es im Betrieb Kollegen geben, die ganz bewusst den Betriebsrat einschalten, weil sie aus guten Gründen mit bestimmten absehbaren Entwicklungen nicht einverstanden sind. Das kann bis zur Empörung gehen („Der Chef hat eine Schweinerei vor“), aber auch einfach auf der Erwägung beruhen, dass der Betriebsrat etwas Unterstützung braucht. Manchmal gibt es auch besonders günstige Konstellationen. Ich hatte mal auf Betriebsratsseite über die Kürzung der betrieblichen Altersversorgung zu verhandeln: In einer Pause gab es ein kleines Gespräch mit einem Verhandler der Gegenseite, der uns eine Menge guter Tipps lieferte. Seine eigene Altersversorgung wäre auch zurückgefahren worden, wenn wir schlecht verhandelt hätten. Bisweilen wird auch eine Chefsekretärin mitteilbarer, wenn sie das Verhalten des Chefs als unfair empfindet.

Informationen bekommt der Betriebsrat auch von Quellen außerhalb des Betriebs. Er kann die Wirtschaftspresse auswerten. Auch der zuständige Gewerkschaftssekretär

„Der erste Schritt der Interessenvertretung wird immer die Argumentation sein.“

weiß unter Umständen eine Menge. In manchen Bereichen treffen sich Betriebsräte aus „Parallelbetrieben“, wo vermutlich dieselben Probleme auftreten. Bei den Automobilzulieferern zum Beispiel gibt es fast überall ähnliche Fragestellungen, dasselbe gilt für die Flughafen-GmbHs. Ein Erfahrungsaustausch kann hier weiterhelfen. Daneben gibt es Experten, die der Betriebsrat bei Bedarf anrufen kann. Sie lassen sich nicht aus dem Hut zaubern, aber im Laufe der Zeit kann er sich hier ein „Netz“ schaffen. Oder man kennt sich persönlich, der Anwalt war mal in einer Einigungsstelle, der Suchtberater hat eine Inhouse-Schulung gehalten usw.

Besonders wichtig sind die Seminare nach § 37 Abs. 6 BetrVG: Dort lernt der Betriebsrat, wie er die richtigen Fragen stellt. Konkret heißt das: Er bekommt so viel Grundwissen mit, dass er eine schwierige Situation einem Experten klar machen und ihn zu einem Rat veranlassen kann. Das ist allerdings nur ein „Lernziel“ unter vielen: Über § 37 Abs. 6 ist daher in einem separaten Beitrag noch einiges zu sagen.



Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Einer der bekanntesten deutschen Arbeitsrechtler, Mitherausgeber des BetrVG-Kommentars für die Praxis und Autor zahlreicher Publikationen

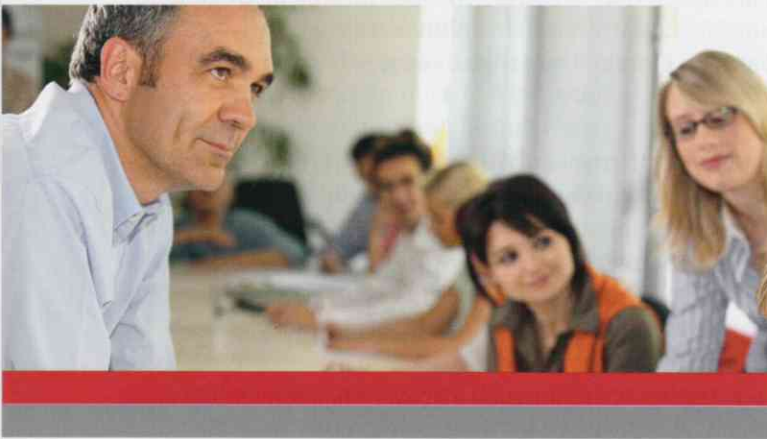
In manchen Betrieben gibt es Probleme, die niemand namhaft macht. Die Betriebsversammlungen sind von großer Friedlichkeit gekennzeichnet und niemand lehnt sich mit einem Diskussionsbeitrag aus dem Fenster.

Hier helfen nur – wenn überhaupt – informelle Gespräche am Arbeitsplatz. Auch ein anonymer „Kummerkasten“ kann im Einzelfall von Nutzen sein.

Ausschöpfung rechtlicher Möglichkeiten

Der erste Schritt der Interessenvertretung wird immer die Argumentation sein. Bisweilen lässt sich die Arbeitgeberseite ja überzeugen. Auch wenn das nicht zu erwarten ist: Für alle Auseinandersetzungen ist es von ganz entscheidender Bedeutung, nicht einfach „nein“ zu sagen oder „das wollen wir“, sondern deutlich zu machen, warum man die bessere Lösung hat. Gleichwohl kann der Fall eintreten, dass die Parteien in einer Diskussion nicht weiterkommen: Die Positionen stehen sich unversöhnlich gegenüber, was oft auch darauf beruht, dass eine Stelle außerhalb des Betriebs wie zum Beispiel eine ausländische Konzernspitze eine Vorgabe macht, die „nicht verhandlungsfähig“ ist. In diesen Fällen muss der Betriebsrat zu den rechtlichen Möglichkeiten übergehen. Hier gibt es zwei Kategorien von Vorschriften.

Zum einen geht es um „Beratungsrechte“, wie sie beispielsweise in § 92a BetrVG niedergelegt sind. Auf dieser Grundlage kann der Betriebsrat Vorschläge zur Beschäftigungssicherung machen, über die die Arbeitgeberseite eingehend diskutieren muss. Auch ein Vertreter der Bundesagentur für Arbeit kann hinzugezogen werden. Das bringt Zeit, im Ergebnis führt es aber so gut wie nie weiter: Der Arbeitgeber kann alle Vorschläge am Ende ablehnen und damit ist das Verfahren beendet. Die geringe Zahl an gerichtlichen Entscheidungen, die es zu § 92a gibt, macht deutlich, dass im Konsens alles, ohne einen solchen aber nichts möglich ist. Ähnlich verhält es sich mit den Rechten aus den §§ 90 und 92 BetrVG: Wie die Arbeitsplätze aussehen und die Personalpolitik beschaffen ist, das muss erörtert werden, an der Alleinentscheidung durch den Arbeitgeber ändert sich dadurch aber nichts.



Ungleich wichtiger sind deshalb die Mitbestimmungsrechte. Arbeitszeit, technische Überwachung, Entgeltsysteme, Sozialplan – das sind die Felder, die in der Praxis wohl die wichtigsten sind. Hier kann der Betriebsrat auf der Grundlage prinzipieller Gleichberechtigung, gewissermaßen „auf Augenhöhe“, verhandeln. Wenn es nicht weitergeht, kann

er die Einigungsstelle einschalten. Je nach der Person des Vorsitzenden wird ein Betriebsrat dabei schöne, aber auch hässliche Überraschungen erleben. In gewissem Umfang lässt sich das voraussehen; ein guter Informationsstand ist deshalb auch hier von großer Bedeutung. Allerdings muss man sehen, dass praktisch alle Vorsitzenden einen Kompromiss wollen, egal, ob sie früher die rote Fahne geschwungen haben oder immer für „Recht und Ordnung“ eingetreten sind: Mehrheitsentscheidungen („Sprüche“) sind unpopulär – übrigens auch deshalb, weil der Vorsitzende dann riskiert, dass die Entscheidung angefochten wird und ihm ein Kollege Arbeitsrichter bestätigt, dass er

„In vielen Fällen gibt es kein Mitbestimmungsrecht.“

irgendeinen Fehler gemacht hat. Nur das „Niveau“ des Kompromissvorschlags wird eben unterschiedlich sein, je nachdem, wer als Vorsitzender fungiert.

In vielen Fällen gibt es kein Mitbestimmungsrecht. Besonders schmerzlich vermisst man es beispielsweise beim Outsourcing; auch bei der Reform im Jahre 2001 wurde nicht daran gedacht, hier etwas zu ändern. Gleichwohl denken immer noch viele Menschen, unser Arbeitsrecht, speziell unsere Mitbestimmung, sei etwas ganz Besonderes. Von der Form her stimmt das auch, vom Inhalt her aber nicht: Wenn in Frankreich, Italien, Spanien und Portugal auch die spontane Arbeitsniederlegung als rechtmäßig anerkannt ist, so kann natürlich auch das Outsourcing und die Personalpolitik des Arbeitgebers in Frage gestellt werden. Es gibt da keinen umzäunten Bereich zugunsten des Unternehmers, in den vielleicht hineingeschaut, der aber nicht betreten werden darf. Je weiter die Globalisierung voranschreitet, umso mehr werden solche Dinge auch bei uns bekannt, umso mehr verliert das Vorurteil an Bedeutung, wir seien im Arbeitsrecht, insbesondere in der Mitbestimmung, gewissermaßen Weltspitze. Bemerkenswert ist zum Beispiel, dass die Lokführer ihre Forderungen auch darauf gestützt haben, ihre französischen Kollegen würden im Monat 1.000 € mehr verdienen. Vor zehn Jahren wäre das noch nicht vorstellbar gewesen. Auch ein Blick in die Ge-

„Schließlich gibt es Protestformen, die sich an Aktionen in Frankreich oder Italien annähern.“



schichte kann manchmal nützlich sein; nicht immer hat man vor neoliberalen Theoretikern wie Hans-Werner Sinn oder Wolfgang Clement gekuscht.

Entfaltung von sozialem Druck?

Wenn es um betriebliche Konflikte geht, muss man nicht gleich an Streik denken. Gerade weil die deutsche Rechtsordnung bisher wenig streikfreundlich ist, haben sich andere Formen entwickelt, wie eine Belegschaft ihrer Unzufriedenheit Ausdruck verleihen kann.

ist übrigens auch in anderen Lebenszusammenhängen zu sehen: Heiner Geißler wäre als Generalsekretär der CDU schwerlich attac-Mitglied geworden. Betriebsversammlungen mit vielen Diskussionen werden nicht schon nach zwei Stunden beendet sein. Wenn man – was das BAG grundsätzlich zulässt – Politiker als Referenten zu einem betriebsbezogenen Thema einlädt, kann auch schon mal ein ganzer Tag vergehen. Nach der Rechtsprechung kann eine Betriebsversammlung so lange dauern, bis die Tagesordnung erschöpft ist.

Wichtig, aber schwierig zu realisieren, ist bei manchen Konflikten auch die Öffentlichkeitsarbeit. Journalisten können sich für betriebliche Konflikte interessieren, allerdings ist die Schwelle dafür relativ hoch. Es muss sich schon um Vorgänge handeln, die alles andere als alltäglich sind. Nur dann liegt ein „Event“ vor, über den Presse und Fernsehen gerne berichten. Kündigungen sind eher uninteressant, eine Ohrfeige beispielsweise wäre dagegen eher eine spannende Angelegenheit (was aber nicht bedeuten soll, dass ein Betriebsrat von jetzt an diese Form der Auseinandersetzung praktizieren sollte). Außerdem muss man berücksichtigen, dass auch Journalisten nicht immer einen sicheren Arbeitsplatz haben und deshalb bei ihrem Chefredakteur nicht negativ auffallen wollen. Doch es gibt auch in Zeitungsredaktionen Betriebsratsmitglieder, die hilfreich sein können.

Schließlich gibt es Protestformen, die sich an Aktionen in Frankreich oder Italien annähern. Ein schwäbischer Unternehmer ließ die Heizung im Winter immer erst zu Arbeitsbeginn anlaufen. Es dauerte so ein bis zwei Stunden, bis die vorgeschriebene Temperatur nach den Arbeitsstättenrichtlinien erreicht war. Eines Morgens brachten einige Kollegen Thermometer mit und maßen acht Grad. Alle gingen in die Kantine und erklärten dem Personalleiter, sie würden erst wieder arbeiten, wenn die vorgeschriebenen 15 Grad erreicht seien. Rechtlich bedeutet dies die „Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts“, der Lohnanspruch wird dadurch nicht berührt. Seit dieser Aktion hat es keine Heizungsprobleme mehr gegeben.

Da gibt es zum Beispiel die Betriebsversammlung. Diskussionsbeiträge lassen sich vorbereiten und der Stimmung im Betrieb kann hier deutlich Ausdruck verliehen werden. Dies wird insbesondere Sache solcher Kollegen sein, die sich keine Karrierechancen mehr ausrechnen. Wer vor der Rente oder der Passivphase der Altersteilzeit steht, kann sich mehr Ehrlichkeit leisten als üblich. Das

