# Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Arbeiten unserer Mitarbeiter sollen zur Diskussion anregen; sie geben nicht in jedem Fall die Meinung des Hauptvorstandes wieder.

## Arbeitsrecht und betriebliche Interessenvertretung

Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen

#### 1. Einleitung

Verbreiteter Auffassung nach kommt dem Arbeitsrecht entscheidende Bedeutung bei betrieblichen Auseinandersetzungen zu. Viele Betriebsräte ziehen erst mal einen Kommentar zu Rate, bevor sie in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gehen. Manche geben von vornherein klein bei, wenn sich ihre Auffassung nicht mit der BAG-Rechtsprechung deckt oder sie sich nicht wenigstens auf Fitting-Auffarth berufen können. Es soll Betriebsräte geben, die vom Betriebsverfassungsrecht mehr verstehen als jeder Rechtsanwalt – sicherlich kein Nachteil, doch fragt sich, ob die »Juristenperspektive« in diesen Fällen nicht allzu sehr die Oberhand gewinnt und die Interessenvertretung in Vergessenheit gerät.

Wir wollen im folgenden versuchen, den Stellenwert des Arbeitsrechts in betrieblichen Auseinandersetzungen zu bestimmen. Ziel ist, eine fundiertere Einschätzung zu der Frage zu gewinnen, was durch den »Gebrauch« von Recht erreicht und was damit sicherlich nicht durchgesetzt werden kann. Dabei stellt sich als erstes die Frage, wie die Größe »Recht« eigentlich beschaffen ist.

#### 2. Arbeitsrecht als Gesetzesrecht?

Wer von »Recht« spricht, denkt meist an Gesetze. »Arbeitsrecht« wird mit dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Kündigungsschutzgesetz, dem Lohnfortzahlungsgesetz usw. identifiziert. Dies trifft in gewisser Hinsicht nur die halbe Wahrheit. Kommt es nämlich zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, so ist meist unklar, welche Bedeutung der anwendbaren Gesetzesnorm im Einzelfall zukommt. Ob eine Schulung über Betriebsverfassungsrecht acht oder vierzehn Tage lang dauern darf, läßt sich nicht aus dem schlichten Wortlaut des § 37 Abs. 6 BetrVG ableiten; ähnlich offen ist die Frage, ob das Nichtanlegen der Sicherheitsgurte im Auto als Verschulden des Arbeitnehmers »gegen sich selbst« die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ausschließt. Was in solchen Fällen »gilt«, entscheiden die Arbeitsgerichte.

d. h. in letzter Instanz das BAG. Zum »Arbeitsrecht« gehören deshalb auch derartige »richterrechtliche« Normen.

Die Existenz von »Richterrecht« wirft eine Menge Probleme auf. Anders als der parlamentarische Gesetzgeber sind die Gerichte keiner demokratischen Kontrolle ausgesetzt – wer einmal zum Richter auf Lebenszeit ernannt ist,

behält dieses Amt bis zum Erreichen der Altersgrenze. Daneben besteht ein Publizitätsproblem: während man Gesetze im Bundesgesetzblatt oder in einer der gängigen Sammlungen nachlesen kann, fehlt etwas Vergleichbares für die Rechtsprechung – die Zahl der Entscheidungen ist so groß, daß nicht einmal vielbändige Sammlungen wie die AP\*) oder die EzA\*\*) vollständig sein können. »Überraschungen « sind deshalb nie ganz ausgeschlossen. So ist etwa eine BAG-Entscheidung in der Fachöffentlichkeit weithin unbeachtet geblieben, wonach es keine Pflichtverletzung darstellt, wenn sich ein Betriebsratsmitglied mit streikenden Kollegen in anderen Betrieben solidarisiert und dabei auch auf seine Funktion als Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung hinweist¹).

Die Frage, warum es zu diesem »Richterrecht« kommt, ist nicht in wenigen Sätzen zu beantworten. Der parlamentarische Gesetzgeber war möglicherweise nicht in der Lage, jeden denkbaren Fall »vorzuprogrammieren«. Vielleicht kam es über bestimmte Fragen auch zu keiner Einigung, so daß man sie »ausklammerte« und der Rechtsprechung überließ. Über diese naheliegenden »Defizite« hinaus dürften allerdings auch grundsätzlichere Ursachen bestehen: so verweist die Tatsache, daß es auch in anderen westeuropäischen Ländern einen Trend zum Richterrecht gibt2), darauf, daß die Gerichte unter Umständen besser in der Lage sind, durch ein Eingreifen im Einzelfall Mißstände zu beheben oder Gefährdungen des bestehenden Wirtschaftssystems zu bekämpfen. Schließlich mag eine Rolle spielen, daß das Richterrecht ein flexibles Mittel in all den Bereichen ist, wo keine eindeutigen, von großen Mehrheiten getragenen Wertentscheidungen vorliegen: wird dem Richterrecht zuwidergehandelt, findet etwa entgegen der BAG-Rechtsprechung eine spontane Arbeitsniederlegung statt, so ist dies leichter hinzunehmen als ein Verstoß gegen ein ausdrückliches gesetzliches Verbot. Statt einer Auflehnung gegen die bestehende Ordnung liegt nur ein Verhalten vor, das die Rechtsprechung für illegal erklärt hätte, wenn es zu einem gerichtlichen Verfahren gekommen wäre.

Doch dies nur als Exkurs: wie immer die Ursachen des Richterrechts auch beschaffen sein mögen, an seiner Existenz läßt sich unter den gegebenen Umständen nicht zweifeln. Wenn man von »Arbeitsrecht« spricht, muß man es daher gewissermaßen immer im Hinterkopf haben.

Solange bestimmte Fragen nicht durch das zuständige LAG oder das BAG »geklärt« sind, greift man in der Praxis häufig auf die »herrschende Meinung« zurück. Die »herrschende Meinung« entfaltet dabei ganz ähnliche Wirkungen wie das Richterrecht; sie »steuert« das Verhalten der Beteiligten, d. h. diese richten sich nach ihr, weil alles dafür spricht, daß bei einer eventuellen gerichtlichen Auseinandersetzung eine entsprechende Entscheidung erge-

hen würde. Die beim Richterrecht benannten Probleme treten hier noch viel deutlicher auf – es gibt keinen demokratischen Mechanismus, der bestimmte Leute in die Position bringen könnte, das, was als »herrschend« gilt, mitzubestimmen. Das »Wissenschaftlerrecht« ist noch weniger demokratisch als das Richterrecht – gleichwohl darf man an der Tatsache nicht vorbeigehen, daß es existiert und daß es überall dort eingreift, wo weder ein völlig eindeutiger Gesetzeswortlaut noch eine höchstrichterliche Rechtsprechung vorliegt³).

Arbeitsrecht erschöpft sich nicht in Gesetzen, Rechtsprechung und juristischer Literatur. Neben diesen »staatlichen Rechtsquellen« treten vielmehr die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (im Ausnahmefall auch von einzelnen Firmen) abgeschlossenen Tarifverträge sowie die Abmachungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung über betriebliche Arbeitsbedingungen. In diesen zusätzlichen Rechtsquellen kommt ein demokratisches Element zum Ausdruck, sind doch die Betroffenen insoweit in der Lage, über ihre eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen mitzuentscheiden. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß nur die »Grundentscheidung«, d. h. die Festlegung des Tarifinhalts mitbestimmt ist. Die Auslegung der kollektiven Vereinbarungen ist dann wieder Sache der Gerichte und der Rechtswissenschaft, was im Einzelfall zu erheblichen Abweichungen vom Willen der Tarifpartner führen kann.

Alle diese Verhaltensregeln sind nur deshalb »Recht«, weil hinter ihnen der staatliche Sanktionsapparat steht: Zuwiderhandlungen können im Prinzip mit Hilfe der Rechtsprechung und anderer staatlicher Organe verhindert oder nachträglich »repariert« werden. Verhaltensregeln, hinter denen nur eine soziale Sanktion steht, sind demgegenüber kein »Recht«. So verzichten etwa die englischen Gewerkschaften weithin darauf, die mit dem Arbeitgeber ausgehandelten Kompromisse rechtsverbindlich festzuschreiben: hält sich dieser nicht daran, so riskiert er »nur« die soziale Sanktion der Kooperationsverweigerung bis hin zum Streik.

#### 3. »Rechtsgläubige« und »klassenkämpferische« Betriebsräte

Die Haltung von Betriebsräten zur Größe »Recht« kann sehr unterschiedlich sein. Aufgrund von Erfahrungen in Schulungen lassen sich vier Grundmuster beschreiben:

Der Betriebsrat sieht sich als ein Organ, das das Gesetz auszuführen hat. Bevor er handelt, stellt er zunächst die Frage, ob das BetrVG ihm eine entsprechende Kompetenz einräumt. Er ist meist über die Rechtslage gut informiert; etwas abschätzig könnte man ihn als »korrekten Beamten« bezeichnen. Geht es um gewerkschaftspolitische Fragen, wird er nur dann für bestimmte Aktionen zu gewinnen sein, wenn diese nach der BAG-Rechtsprechung keinerlei Risiken in sich bergen. Sozialer Wandel ist für ihn nur als Akt des Gesetzgebers, evtl. noch als richtungsweisender

<sup>\*)</sup> AP = Arbeitsrechtliche Praxis - Nachschlage-Sammlung des BAG, derzeit 48 Bände (Loseblatt)

<sup>\*\*)</sup> EzA = Entscheidungssammlung zum Arbeitsrecht, Loseblatt, 14 Bände

- Richterspruch, nicht jedoch als Ausdruck und Ziel des eigenen Kampfes vorstellbar. In der sozialwissenschaftlichen Literatur hat sich für diese Haltung der Begriff »legalistisch« eingebürgert<sup>4</sup>). Die Realität ist damit allerdings nicht voll erfaßt: gerade solche Betriebsräte neigen bisweilen dazu, sich im Interesse des guten Einvernehmens mit dem Arbeitgeber auch über geltendes Recht hinwegzusetzen und beispielsweise statt der gesetzlich vorgesehenen vier nur zwei Betriebsversammlungen pro Jahr durchzuführen. Der Hinweis auf das Gesetz dient so häufig nur dazu, unerwünschte Initiativen abzublocken, die das Kooperationsverhältnis zum Arbeitgeber stören könnten.
- Ein zweiter Typ von Betriebsräten begegnet einem vorwiegend auf Schulungen, weniger bei Gesprächen im Betrieb. Er ist über gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge gut aufgeklärt; er weiß ein Konjunktur- von einem Beschäftigungsprogramm zu unterscheiden und hat womöglich sogar eine fortschrittliche Zeitschrift abonniert. Die These von der »Klassenjustiz« findet offene Ohren, die Richter werden als Teil jener Oberschicht begriffen, die über den Rest der Gesellschaft zu Gericht sitzt. In praktischen Auseinandersetzungen unterscheiden sich diese Kollegen oft gar nicht vom zuerst genannten Typ: sie studieren die Kommentare genauso sorgfältig und raten zum Handeln erst dann, wenn diese vorher als »revisionssicher« abgeklärt wurden. Bisweilen wird darauf hingewiesen, daß man wegen seiner politischen Einschätzungen im Betrieb besonders kritisch betrachtet werde und deshalb ein ganz besonders hohes Maß an Korrektheit entwickeln müsse. Bisweilen gewinnt man den Eindruck, daß hier zwei Existenzen nebeneinander vorhanden sind: verlieren solche Kollegen einen Prozeß, so sind sie tief getroffen und überaus erstaunt, wenn man ihnen ein wenig zynisch entgegenhält, nun habe eben die »Klassenjustiz« zugeschlagen. Abstrakte Einsichten über das Funktionieren der bestehenden Gesellschaft können hier offensichtlich nicht in betrieblichen Auseinandersetzungen nutzbar gemacht werden<sup>5</sup>).
- Ein dritter Typ läßt sich als »anti-legalistisch« beschreiben. Das Recht ist ein Phänomen, das grundsätzlich abgelehnt wird; mit einem gewissen Stolz verweist man darauf, noch nie einen Kommentar zu Rate gezogen zu haben. Häufig, wenn auch nicht immer, wird diese Grundhaltung mit der Natur der bestehenden Gesellschaft in Verbindung gebracht. Juristen erscheinen leicht als eine Art von Quacksalbern, denen man sich besser nicht ausliefert. In der betrieblichen Praxis führt diese Haltung häufig dazu, daß bestimmte im Gesetz vorgesehene Tätigkeitsfelder schlicht »unbesetzt« bleiben. Einstellungen und Versetzungen werden durchgeführt, ohne daß der Betriebsrat auch nur informiert würde; daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat nicht nur ein Geschäftszimmer, sondern auch ein Telefon, eine Schreibkraft und gegebenenfalls auch ein Vervielfältigungsgerät zur Verfügung zu stellen hat, ist unbekannt und ruft Erstaunen hervor.

Der vierte und letzte Typ ist der heute wohl am weitesten verbreitete: Die Betriebsräte sehen sich als Organ der Interessenvertretung und betrachten das Recht als ein Mittel, das im Interesse der abhängig Beschäftigten genutzt werden kann. Was Interessenvertretung in unserer Gesellschaft bedeutet, wie deren Funktionsprinzipien auf den Begriff zu bringen sind, ist für diese Gruppe eine wichtige, aber keine entscheidende Frage. Ausführungen über den tendenziellen Fall der Profitrate würden anders als beim zweiten Typ als Spinnereien abgetan; statt dessen werden Maßnahmen der Arbeitgeber wie der Regierung danach beurteilt, was sie konkret für die Arbeitnehmer im eigenen Betrieb wie für die Arbeitnehmer insgesamt bewirken. Auf das Recht wird in der Praxis dann zurückgegriffen, wenn man auf andere Weise nicht weiterkommt. Dort, wo das Recht Interessenvertretung erleichtert, wird es konsequent ausgenutzt. Die in § 43 Abs. 1 BetrVG vorgesehenen vier bis sechs Betriebsversammlungen pro Jahr werden nicht deshalb durchgeführt, weil andernfalls ein Verfahren nach § 23 Abs. 1 BetrVG drohen könnte, sondern weil sich dadurch eine Möglichkeit ergibt, Probleme auf den Tisch zu legen und dem Arbeitgeber deutlich vor Augen zu führen, wie die Haltung der Belegschaft zu bestimmten Fragen beschaffen ist. Dort, wo das Recht die Interessenvertretung eher behindert, versucht man auf informelle Weise weiterzukommen. Man verhandelt etwa über Zulagen, obwohl dies gegebenenfalls im Widerspruch zu § 77 Abs. 3 BetrVG steht, wonach das üblicherweise durch Tarifvertrag Geregelte nicht Inhalt einer Betriebsvereinbarung werden darf. Ist es nicht möglich, auf informellem Weg weiterzukommen, so werden die Schranken des eigenen Handelns realistisch in das weitere Vorgehen einbezogen.

Diese Typen-Schilderung der vier Gruppen von Betriebsratsmitgliedern hat deutlich gemacht, welches Vorgehen hier als sinnvoll zugrundegelegt wird. Erfolgreiche Politik im Betrieb kann nur betrieben werden, wenn man sich konsequent an den Interessen der abhängig Beschäftigten orientiert und wenn man von diesem Fixpunkt aus die Maßstäbe für den Umgang mit dem geltenden Recht gewinnt<sup>6</sup>). Für die praktische Umsetzung bedürfen dabei insbesondere zwei Fragen der Klärung:

- Was bedeutet Interessenvertretung konkret? Wie verhält sich ein Betriebsratsmitglied, wenn beispielsweise die eigene Belegschaft gerne Überstunden verfahren möchte, er andererseits aber weiß, daß die Einstellung neuer Arbeitskräfte aus Solidarität mit den Arbeitslosen geboten wäre?
- Weiter ist zu klären, inwieweit der Betriebsrat seine Verhandlungssituation dadurch verbessern kann, daß er die volle Ausschöpfung seiner Befugnisse in Aussicht stellt. Kann etwa der Abbau einer Zulage dadurch verhindert werden, daß man den Arbeitgeber darauf hinweist, die Beleg-

schaft habe bisher nur sehr geringen Gebrauch von dem in § 39 Abs. 3 BetrVG garantierten Recht gemacht, während der Arbeitszeit (und bei voller Lohnzahlung) die Sprechstunde des Betriebsrats aufzusuchen?

#### 4. Was heißt »Interessenvertretung«?

Die Interessen der Arbeitnehmer zu bestimmen, stellt im Grundsatz kein Problem dar. In der Gewerkschaftbewegung besteht insoweit breite Übereinstimmung, die auch im Grundsatzprogramm ihren Niederschlag gefunden hat. Eine Reihe von Punkten sei hervorgehoben:

Die Interessen der Arbeitnehmer richten sich auf eine Arbeits- und Lebenssituation, in der sie ihre schöpferischen Fähigkeiten voll entfalten und im Rahmen des Möglichen ihre Ziele selbst setzen können. Das bedeutet einmal die Garantie des nach den jeweiligen ökonomischen Entwicklungsbedingungen der Gesellschaft höchstmöglichen Lebensstandards, dessen Existenz erste Voraussetzung für ein menschenwürdiges Dasein ist. Weiter folgt daraus die Notwendigkeit umfassender Sicherheit - weder der Arbeitsplatz noch die Wohnung dürfen der ausschließlichen Verfügung des Arbeitgebers unterliegen. Abhängigkeit darf es nur gegenüber demokratisch legitimierten und kontrollierbaren Instanzen geben. Daraus leitet sich einmal die Forderung nach umfassendem Kündigungsschutz ab, der bei Rationalisierungsmaßnahmen durch frühzeitige Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter in die Planung sowie durch Ausschöpfung aller zumutbaren Versetzungs- und Umschulungsmöglichkeiten realisiert wird. Zur »Sicherheit« gehört weiter ein sehr viel effektiverer Schutz vor Betriebsunfällen sowie die Wahrung des Lebensstandards bei Krankheit und im Alter. Weiter verlangen die Interessen der Arbeitnehmer Freiheit am Arbeitsplatz in einem sehr weit gefaßten Sinn, d. h. eine Freiheit, die über die Einschränkung des Direktionsrechts und menschengerechte Gestaltung der Arbeitsabläufe bis zu umfassender Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, aber auch im überbetrieblichen, gesamtwirtschaftlichen und internationalen Bereich reicht. Auch eine noch so demokratisch organisierte Wirtschaft sichert die Entfaltungsfreiheit der Arbeitnehmerpersönlichkeit allerdings nur dann, wenn genügend Freizeit bleibt, um andere als arbeitsbezogene Aktivitäten zu entwickeln. Die Arbeitszeit muß daher verkürzt, gleichzeitig aber dafür gesorgt werden, daß ein ausreichender Lebensstandard nicht durch Überstunden erkauft werden muß, oder daß die Arbeitszeit zwar kurz, die Arbeit jedoch derart ermüdend ist, daß eine sinnvolle Ausnutzung der Freizeit nicht mehr in Frage kommt. Schließlich muß der Arbeitnehmer in der Lage sein, sich in einem Prozeß des lebenslangen Lernens die notwendigen Informationen über seine eigene Stellung in der Gesellschaft zu verschaffen; ihm muß ein Recht auf Bildung zustehen, das dem Postulat der Mündigkeit Rechnung trägt.

Diese hier nur grob skizzierten Interessen können nicht durch Aktionen einzelner durchgesetzt werden; unabdingbare Voraussetzung ihrer Realisierung ist das organisierte und solidarische Zusammenwirken vieler. Das Interesse der Arbeitnehmer richtet sich daher unter den gegebenen Bedingungen in erster Linie auf eine umfassende Stärkung ihrer Organisationen, d. h. der Gewerkschaften und der ihre Interessen wahrenden politischen Parteien und Vereinigungen. In den vergangenen Jahren ist überdies das Bewußtsein dafür geschärft worden, daß jeder die Möglichkeit haben muß, überhaupt erst einmal Arbeit zu finden und so die beschriebenen Arbeitnehmerinteressen gemeinsam mit anderen zum Ausdruck zu bringen. Das Interesse auch der Beschäftigten richtet sich daher auf eine vollständige Beseitigung der Arbeitslosigkeit.

#### Schwierigkeiten und Widersprüche bei der Interessendurchsetzung

Innerhalb dieses Rahmens ergeben sich drei Problemfelder, bei denen Orientierungsschwierigkeiten entstehen können. Dies hängt damit zusammen, daß die Grundinteressen der Arbeitnehmer zwar identisch sind, deren konkrete Erscheinungsformen aber miteinander in Widerspruch geraten können, wenn die vorhandenen wirtschaftlichen Werte nicht zur Befriedigung aller Interessen ausreichen.

Widersprüche kann es einmal zwischen dem Gesamtinteresse der Belegschaft eines Betriebes und dem Interesse eines bestimmten Arbeitskollegen oder einer bestimmten Gruppe von Beschäftigten geben. Der Betriebsrat vertritt etwa den Standpunkt, es sei ungerechtfertigt, nur den Angehörigen einer bestimmten Abteilung eine Zulage zu gewähren oder den Führungskräften eine Altersversorgung einzuräumen, die dreimal so hoch wie bei »normalen Beschäftigten« liegt. In solchen Fällen genießt der Betriebsrat gewerkschaftliche Unterstützung, wenn er sich gegen Privilegierungen wendet und für eine Gleichbehandlung aller Beschäftigung plädiert. Eindeutig ist die Situation auch dann, wenn der Arbeitgeber versucht, den Betriebsrat an der Verwaltung des Mangels zu beteiligen, ihm etwa wesentlichen Einfluß auf die soziale Auswahl bei Kündigungen einzuräumen. Hier sollte sich der Betriebsrat grundsätzlich nicht zum Schiedsrichter über die Arbeitsplatzinteressen einzelner Beschäftigter machen, wäre er damit doch zugleich Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers. Will er von seinem Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 Ziffer 1 BetrVG Gebrauch machen, so sollte er dies nur in der Weise tun, daß er die vom Arbeitgeber angewandten Auswahlkriterien angreift, nicht aber Kollegen oder Gruppen namhaft macht, die nach seiner Auffassung hätten entlassen werden müssen<sup>7</sup>). Schwieriger ist die Situation, wenn es darum geht, daß Teile der Belegschaft, wie z. B. Frauen oder Ausländer, niedrig eingruppiert sind, daß sich andere Teile der Belegschaft aber zumindest heimlich mit diesem Zustand identifizieren. Der Hinweis auf das Grundinteresse, daß für gleiche Arbeit gleicher Lohn bezahlt wird, stößt hier auf bewußtseinsmäßige Schranken, die erst im Laufe eines längeren Prozesses abgebaut werden können.

Ein zweiter Problembereich betrifft Widersprüche zwischen den unmittelbaren Belegschaftsinteressen an mehr Lohn und Erhaltung der Arbeitsplätze auf der einen Seite und den Interessen der abhängig Beschäftigten insgesamt auf der anderen Seite. Genannt wurde bereits die Alternative Überstunden oder Neueinstellungen. Ein ähnlicher Konflikt ergibt sich, wenn der Betriebsrat dazu beiträgt, daß das Unternehmen etwa im Technologiebereich staatliche Zuschüsse erhält, wenn jedoch zugleich das vorgesehene Technologieprogramm dazu führt, daß in anderen Betrieben Arbeitsplätze abgebaut werden8). Im Prinzip ist die Lage auch hier klar: Ein gewerkschaftlich orientierter Betriebsrat wird nicht allein die Belegschaftsinteressen vertreten, sondern auch die Auswirkungen auf die Kollegen in anderen Betrieben entscheidend mit berücksichtigen. Dies ist freilich leichter gesagt als getan: Eine solidarische Grundhaltung muß von der Belegschaftsvertretung mitgetragen sein, was im Falle der Überstunden schwierig, aber nicht unerreichbar sein dürfte. Bei der Technologieförderung kommt hinzu, daß ein übergreifender institutioneller Rahmen (etwa eine Beteiligung der Gewerkschaft an den staatlichen Förderungsentscheidungen) fehlt, innerhalb dessen eine bestimmte Politik verfolgt werden könnte. Solange insoweit jeder Betriebsrat auf sich selbst gestellt ist, sieht er sich leicht mit der Situation konfrontiert, daß sein Veto nur dem eigenen Arbeitgeber schadet und dazu führt, daß die Zuschüsse anderen Unternehmen gegeben werden, deren Betriebsräte weniger beschäftigungspolitische Skrupel besitzen. Mit Bewußtseinsbildung ist es insoweit nicht getan.

Ein dritter, selten diskutierter Bereich betrifft das Verhältnis zu den im Ausland, speziell in Entwicklungsländern Beschäftigten. Werden etwa die Textilimporte aus Entwicklungsländern beschränkt, so werden die inländischen Arbeitsplätze dadurch möglicherweise etwas sicherer, auf der anderen Seite werden nicht nur die Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen, sondern auch einheimische Betriebe der Entwicklungsländer in ihren Handlungsmöglichkeiten beeinträchtigt. So verständlich es ist, daß jeder zunächst an seinen eigenen Arbeitsplatz denkt – die Dimension der internationalen Solidarität fällt dabei völlig unter den Tisch.

Die Schwierigkeiten bei der Definition dessen, was im konkreten Fall Interessenvertretung bedeutet, sollten trotz allem nicht überbewertet werden: Im Regelfall der betrieblichen Konflikte sind die Fronten klar. Auch sollte man nicht übersehen, daß Meinungsverschiedenheiten über Ziele und Methoden eine ganz normale Begleiterscheinung jedes demokratischen Prozesses sind: Wo kein Konsens besteht, muß letztlich die Mehrheit entscheiden.

Wie oben bereits festgestellt, wird sich ein konsequent an den Interessen der abhängig Beschäftigten orientierter Betriebsrat nicht sofort in ein »Rechtsgespräch« mit dem Arbeitgeber einlassen. Er wird vielmehr versuchen, auftretende Konflikte durch Gespräche und Verhandlungen zu bereinigen. Dies wird in vielen Betrieben so praktiziert und ist in anderen Lebensbereichen selbstverständlich: Wenn zwischen Mieter und Vermieter Meinungsverschiedenheiten bestehen, wird man trotz aller Interessengegensätze erst miteinander reden und nur dann auf Paragraphen zurückgreifen, wenn man anders nicht weiterkommt.

In diesen Gesprächen ist es nun allerdings von großer Bedeutung, ob die eine oder die andere Seite sagen kann, mit Rücksicht auf das Gesetz, die Rechtsprechung oder die Kommentarmeinungen sitze sie am längeren Hebel. Von daher ist es für jeden Betriebsrat wichtig, sich auch in rechtlicher Hinsicht sachkundig zu machen; es liegt auf der Hand, daß er anders auftreten kann, wenn er die Gerichte sicher auf seiner Seite weiß.

Häufig wird nun übersehen, daß bei betrieblichen Auseinandersetzungen nicht nur die unmittelbar »einschlägige« Norm eine Rolle spielen muß. Wenn man sich darauf beschränkt, sind die Verhandlungen oft sehr schnell abgeschlossen: Der Arbeitgeber erklärt etwa, bestimmte Zulagen abbauen zu können, der Betriebsrat weiß, daß jedes Arbeitsgericht diese Rechtsauffassung bestätigen würde. Niemand hindert jedoch den Betriebsrat daran, bei größeren betrieblichen Konflikten auch das sonstige Verhalten der Belegschaft mit in die Waagschale zu werfen. Gespräche und Verhandlungen haben keinen von vornherein begrenzten Gegenstand: Sie können vielmehr auf alle Bereiche ausgedehnt werden, die im Betrieb zu Meinungsverschiedenheiten führen können. Der Betriebsrat hat es deshalb in der Hand, auch solche Fragen anzusprechen, in denen die betriebliche Praxis hinter den Möglichkeiten der Rechtsordnung zurückbleibt, in denen also die Arbeitnehmerseite am längeren Hebel sitzt. Dabei ist insbesondere an zwei Bereiche zu denken:

#### 7. Betriebliche »Spielregeln« nutzen – aber auch umgestalten

Bei der Handhabung der Betriebsverfassung haben sich in vielen Betrieben »Spielregeln« herausgebildet, durch die in besonderem, durch das Gesetz nicht gebotenem Maße auf die Interessen des Arbeitgebers Rücksicht genommen wird. As einige wenige Beispiele seien genannt:

Die Betriebsversammlungen beginnen regelmäßig 2 Stunden vor Arbeitsende, so daß notfalls die Tagesordnung im Schnellverfahren abgewickelt wird. Niemand kann den Betriebsrat hindern, die Betriebsversammlung in Zukunft 4 Stunden vor Arbeitsschluß anzusetzen, wenn es entsprechend viele Fragen zu diskutieren gibt.

- Im Betrieb kann es eine Ausnahmeerscheinung sein, daß ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz verläßt, um mit einem bestimmten Anliegen den Betriebsrat aufzusuchen. Dies kann sich ändern; gerade wenn der Arbeitgeber relativ »unpopuläre« Maßnahmen plant, ist nicht auszuschließen, daß mehr Arbeitskollegen als bisher in die Sprechstunde kommen.
- Die Einsichtnahme in die Personalakte nach § 83 BetrVG ist in vielen Betrieben die Ausnahme und wird von den Personalsachbearbeitern z. T. als Ausdruck des Mißtrauens gewertet. Auch diese Recht läßt sich intensiver ausschöpfen.
- Der Betriebsrat kann seine Informations- wie auch seine Mitbestimmungsrechte voll »ausreizen« und notfalls auch Einigungsstellen- und Beschlußverfahren durchführen. Dies ist für den Arbeitgeber insofern von Nachteil, als er ohne Rücksicht auf den Ausgang des Verfahrens die Kosten zu tragen hat<sup>6</sup>).

Zum zweiten gibt es in vielen Betrieben die Erscheinung, daß sich die Beschäftigten im Interesse eines reibungslosen Betriebsablaufs über geltende Vorschriften nicht hinwegsetzen oder bestehende Rechte nicht ausüben. So kommt es etwa durchaus nicht selten vor, daß Vorschriften des Arbeitsschutzes nicht oder nicht voll beachtet werden, weil andernfalls nur sehr viel langsamer gearbeitet werden könnte.

Am deutlichsten wird dies an einem Beispiel aus dem Bereich der Deutschen Bundesbahn, Dort ist es beim Rangierdienst verboten, unter Fahrzeugen hindurchzukriechen, über Puffer oder Zugvorrichtungen zu klettern oder zwischen den Puffern nahe aneinanderstehender Fahrzeuge aufrecht hindurchzugehen. Bei Güterzügen bleibt daher meist keine andere Möglichkeit, als die andere Seite des Zuges durch einen umständlichen Weg um Anfang oder Ende der Wagenkolonne herum zu erreichen. Verfährt man nach dieser eindeutigen Vorschrift, so verzögert sich das Rangieren erheblich, was nachhaltige Wirkungen im Personen- wie im Güterverkehr zeitigt. Entsprechende Erscheinungen sind auch in anderen Betrieben denkbar. Weiter ist daran zu erinnern, daß das BAG den Betroffenen sogar ein Zurückbehaltungsrecht an ihrer Arbeitsleistung einräumt, wenn ihnen gegenüber seitens des Arbeitgebers Arbeitsschutzvorschriften nicht beachtet werden<sup>10</sup>). »Sonderleistungen« erbringen darüber hinaus alle jene Arbeitnehmer, die am Arbeitsplatz erscheinen, obwohl sie krank sind und von jedem Arzt arbeitsunfähig geschrieben würden. Obwohl in der Öffentlichkeit immer mit Fingern auf jene Fälle gezeigt wird, in denen angeblich Bummelanten zu Unrecht krankgeschrieben werden, sollte man viel mehr auf jene zahlreichen Fälle hinweisen, wo es im Interesse der Beschäftigten liegen würde, Erkrankungen erstmal zuhause auszukurieren. Man braucht sich dabei keineswegs nur auf Mutma-Bungen zu stützen. Nach einer 1969/70 durchgeführten Untersuchung des baden-württembergischen Sozialministeriums waren bei 63,9 % der erfaßten

männlichen und bei 71,1 % der erfaßten weiblichen Arbeitnehmer medizinische Maßnahmen notwendig¹¹). Ähnliche Ergebnisse brachte eine Umfrageaktion der IG Metall-Bezirksleitung Stuttgart im Jahre 1979¹²). Je mehr dabei alle Belegschaftsangehörigen auf ihre Gesundheit achten, um so weniger droht auch die Gefahr, daß einzelne wegen überhöhter Fehlzeiten gekündigt werden.

Vor einem muß allerdings gewarnt werden. Der Betriebsrat sollte sich hüten, zu irgendwelchen Rechtsmißbräuchen aufzufordern. Er würde seine eigene Stellung untergraben, wollte er dem Arbeitgeber etwa damit drohen, in Zukunft ohne Rücksicht auf die Tagesordnung alle Betriebsversammlungen zwei Tage dauern zu lassen, und dasselbe gilt erst recht, wenn er die Parole ausgeben würde, schon beim kleinsten Unwohlsein den Arzt Dr. X aufzusuchen, der bei Krankschreibungen anerkanntermaßen großzügig verfährt. Es geht nicht darum, Rechtspositionen mißbräuchlich auszunutzen, sondern es geht nur darum, Zusatzleistungen einzustellen. Wenn der Arbeitgeber seine Gewinnspanne auf Kosten der Belegschaft vergrößern will, kann er sich nicht beklagen, wenn diese auf alle »Extras« verzichtet. Anders verhält es sich natürlich, wenn dem Arbeitgeber selbst das Wasser bis zum Halse steht – der Fall, daß Betriebsräte für eine solche Situation kein Verständnis aufgebracht hätten, ist bislang nicht bekannt geworden.

#### Anmerkungen

- BAG, Urteil vom 20. 3. 1979, 1 AZR 450/76: Nur dann, wenn es sich um einen rechtswidrigen Streik handelt, der zugleich den eigenen Arbeitgeber schädigt, gilt anderes.
- 2) Zu Spanien siehe etwa Däubler (Hrsg.) Arbeitsbeziehungen in Spanien. Geschichte Ideologien Rechtnormen, K\u00f6ln 1982, Einleitung; f\u00fcr Gro\u00dfbritanien Wedderburn, Industrial Relations and the Courts, Industrial Law Journal 1980, 65 ff.
- 3) Lesenswert der mit »hM« überschriebene Aufsatz von Wesel in »Kursbuch 56« (1979), S. 88 ff. (Kursbuch-Verlag-Berlin)
- 4) Vgl. Erd-Kalbitz, Gewerkschaften und Arbeitsrecht, GMH 1976, 143 ff.; Reinhard Hoffmann, Zum Betriebsräteproblem heute, in: Crusius-Schiefelbein-Wilke, Die Betriebsräte in der Weimarer Republik, Bd 2, Berlin 1978, S. XXV
- 5) Vgl. etwa Reinhard Hoffmann, Rechtsfortschritt durch gewerkschaftliche Gegenmacht, 4. Auflage, Frankfurt/M. 1969, S. 89 ff.
- 6) Von aktuellem Interesse ist insoweit der Einleitungsbeitrag aus der vor 60 Jahren erschienenen ersten Nummer des » Betriebsrät«, wo es heißt: »Das Betriebsrätegesetz kann trotz aller Mängel, die ihm anhaften, doch eine wertvolle Waffe im Befreiungskampf der Arbeiterschaft bilden, wenn nur verstanden wir, es in vollem Umfange auszunutzen. Deshalb ist die erste Voraussetzung hierfür die Kenntnis des Gesetzes. Aber nicht die einfache Kenntnis des Gesetzes genügt, sondern die Betriebsräte und Funktionäre des Verbandes müssen auch die wichtigen Entscheidungen der in Betracht kommenden Stellen kennen, um bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern, Schlichtungsausschüssen usw. Material in der Hand zu haben. Der Betriebsrat soll die Interessen seiner Arbeitskollegen dem Arbeitgeber gegenüber vertreten. Das ist die erste, gewissermaßen seine natürliche Aufgabe, die er bei seiner gesamten Tätigkeit keinen Augenblick aus den Augen verlieren darf. Diese Aufgabe kann aber nicht erfüllt werden, wenn der Betriebsrat über das Gesetz und die Auslegungen hieraus nicht unterrichtet ist. «

- 7) Vgl. dazu Bösche, Die Rechte des Betriebsrats bei Kündigungen, Köln 1979 (Bund-Verlag)
- 8) Näher zu dieser Problematik Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 5. Auflage, Reinbek 1982, S. 67 ff., 397 ff. (rororo-Verlag)
- 9) Vgl. die Nachweise bei Dietz-Richardi, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Bd 1, 6. Auflage, München 1981, § 40 Rn 13 ff.
- 10) BAG DB 1978, 1403 ff.
- 11) Vgl. die Mitt. bei Funke, Betriebliche Leistungspolitik und Gesundheitsverschleiß, in: Kasiske (Hrsg.), Gesundheit am Arbeitsplatz, Reinbek 1976, S. 35
- 12) Mitgeteilt in Der Gewerkschafter Heft 10/1979, S. 28 f. N\u00e4heres dazu und zu weiteren Fragen Berg-Bobke, Handlungsm\u00f6glichkeiten im Betrieb nach dem BetrVG, Schriftenreihe f\u00fcr Betriebsr\u00e4te der IG Druck und Papier, Heft 24, Stuttgart 1980.

# Gewerkschaftsrechte im Betrieb – ein Messer ohne Schneide?

Prof. Dr. Michael Kittner

»Es mögen jeweils kleine unerhebliche Störungen für sich genommen sein, sie können in einem Großunternehmen zusammengerechnet vielleicht doch zu einer beachtlichen Störung führen. Aber an diesen Kleinigkeiten, daran hat sich das Bundesarbeitsgericht nicht ausgerichtet und hat gesagt, eine solche Störung wäre noch zumutbar oder nicht, sondern hat – sagen wir – mehr eine abstrakte Betrachtungsweise angewandt und gesagt, zu diesem Kernbereich des Tätigwerdens gehört es eben nicht – das Bundesverfassungsgericht hat ganz klar gesagt – . . . «.

(Mattes, Pressesprecher des BAG, in der Sendung »Schichtwechsel« des WDR am 16. 2. 1982 zum Verbot der Verteilung von gewerkschaftlichem Material an Arbeitnehmer während deren Arbeitszeit)

#### 1. Vorbemerkung

Es gilt, mit etwas Selbstverständlichem anzufangen, das leider nichts Selbstverständliches mehr zu sein scheint - jedenfalls für deutsche Gerichte: Gewerkschaften bestehen aus Mitgliedern, die deshalb einer Gewerkschaft angehören, weil sie abhängig Beschäftigte sind und täglich im Betrieb eines anderen, des Arbeitgebers, ihren Lebensunterhalt verdienen müssen. Der gewerkschaftliche Zusammenschluß bezieht sich auf diese betriebliche Existenz der Menschen, ihre dort erwachsenden und dort zu lösenden Probleme. »Betrieb« und »Gewerkschaft« sind keine Einrichtungen, die miteinander nichts zu tun hätten; im Gegenteil: Gewerkschaften gibt es, weil Menschen in Betrieben arbeiten! Und deshalb ist die Frage der Gewerkschaftsrechte im Betrieb eine Frage von existentieller Bedeutung für die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer, die sich in ihnen zusammengeschlossen haben. Um einen Vergleich zu wählen: Rechte der Gewerkschaften im Betrieb bedeuten für diese etwa das gleiche wie Farbe und Pinsel für den Maler. (Ich wähle diesen Vergleich bewußt auch mit rechtlichen Hintergedanken. So wie die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG die gewerkschaftliche Betätigung ohne Vorbehalt für Eingriffe des einfachen Gesetzgebers schützt, wird die Kunstfreiheit durch Art. 5 Abs. 3 GG ohne Gesetzesvorbehalt garantiert. Es wird interessant sein, die Unterschiede in der Behandlung durch die Gerichte zu beobachten.)

### 2. Ausgangspunkt: Das duale System der Interessenvertretung

Jede Betrachtung zum Thema »Gewerkschaftsrechte im Betrieb« muß von der Besonderheit der betrieblichen Interessenvertretung in der Bundesrepu-