

Erfolgreich starten

Prof. Dr. Wolfgang Däubler zu den Voraussetzungen einer effektiven Betriebsratsarbeit

Die Betriebsratswahlen 2010 fanden Ende Mai ihren Abschluss. Die neu gewählten Betriebsräte haben sich inzwischen konstituiert und sind dabei, ihre Arbeit zu organisieren. Mit Prof. Dr. Wolfgang Däubler sprachen wir über die Anforderungen an die Interessenvertreter und über die Voraussetzungen für eine effektive Betriebsratsarbeit.

Redaktion: Prof. Däubler, seit über 40 Jahren arbeiten Sie mit Betriebsräten zusammen. Was können Sie den neu gewählten Interessenvertretern für einen erfolgreichen Start raten?

Prof. Däubler: Wie bei einem neuen Job ist man zunächst mal Anfänger und weiß von den Dingen, die man da in die Wege leiten kann, noch relativ wenig. Das sollte man als Selbstverständlichkeit ansehen und nicht etwa als Fehler oder Defizit. Am Anfang gibt es keine „dummen Fragen“ – weder gegenüber den altgedienten Kollegen noch gegenüber der Personalabteilung oder dem Geschäftsführer. Oft sieht man auch als „Neuling“ Dinge, die den andern aufgrund jahrelanger Routine gar nicht mehr auffallen. Ein bisschen Selbstbewusstsein ist die beste Voraussetzung für einen guten Start.

Redaktion: Wer erstmals in den Betriebsrat gewählt worden ist, der fühlt sich mit einer Fülle von Gesetzen konfrontiert. Worauf sollte er achten?

Prof. Däubler: Dass Juristen auch nur mit Wasser kochen. Im Ernst: Gesetze spielen in der Betriebsratspraxis häufig eine Rolle und deshalb sollte man wissen, wo man sie findet. Es gibt genügend Taschenbücher mit Gesetzestexte, die in jeder Buchhandlung ausliegen. Man muss sie nicht einmal auf eigene Kosten kaufen. Jedes Betriebsratsmitglied hat vielmehr Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber ein Exemplar zur Verfügung stellt. Das steht zwar so nicht ausdrücklich im Gesetz, ist aber in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt. Und das ist faktisch genauso viel wert wie eine ausdrückliche Bestimmung.

Redaktion: Dem Betriebsverfassungsgesetz steht die reale Betriebspolitik gegenüber. Wo sehen Sie den Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit?

Prof. Däubler: Im Vordergrund stehen fast immer die Mitbestimmungsrechte. Manche von ihnen – z. B. über flexible Arbeitszeit oder über technische Kontrollmaßnahmen – spielen in fast allen Betrieben eine Rolle. Bei anderen kommt es auf die jeweiligen betrieblichen Verhältnisse an. Der Arbeitsschutz ist beispielsweise auf dem Bau und in der chemischen Industrie besonders wichtig. Beim Maschinenbau und mittlerweile auch in der Automobilindustrie wird stattdessen mehr über Verbesserungsvorschläge oder die Umsetzung eines neuen Tarifvertrags geredet. Im Dienstleistungssektor geht es häufig um Verhaltensregeln für die Beschäftigten. Dass beispielsweise eine firmenspezifische Kleidung, wie sie z. B. bei der Lufthansa üblich ist, der Mitbestimmung unterliegt, ist klar, aber gilt dies auch für eine einheitliche Sprachregelung für den Umgang mit den Kunden? Wenn eine Kassiererin im Supermarkt immer dieselben Worte gebrauchen muss („Hat es Ihnen bei uns gefallen?“ „Ich wünsche Ihnen einen schönen Tag“ ab 16 Uhr: „Ich wünsche Ihnen einen schönen Abend“), ist auch dies mitbestimmungspflichtig? Schließlich geht es in manchen Betrieben um Personalabbau und Umstrukturierung – das kann für einige Zeit der Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit sein.

Redaktion: Wie kann ich mich als Betriebsratsneuling für all das fit machen?

Prof. Däubler: Hier gibt es keine Patentlösung. Manche Menschen lernen durchs Lesen, andere durch Zuhören und Mitmachen. Man muss selbst ausprobieren, in welche Kategorie man gehört. Wichtig ist nicht nur, dass man etwas über den Gegenstand weiß, um den es gerade geht. Mindestens genauso bedeutsam ist, dass man im Betrieb ein Beziehungsnetz hat oder sich eines aufbaut. Oft wissen die unmittelbar Betroffenen am besten über ein Problem Bescheid und können einen informieren. Manchmal kann man auch von Mitarbeitern auf der Direktionsetage erfahren, was auf die Beschäftigten zukommt oder wie ein bestimmter Vorschlag wohl aufgenommen wird. Und schließlich sollte man sich ein wenig um Gesprächs- und Verhandlungstechnik kümmern, denn oft gilt der Grundsatz „Der Ton macht die Musik“.

Redaktion: Welchen Stellenwert kommt der juristischen Literatur zu?

Prof. Däubler: Weil bei vielen Verhandlungen und Auseinandersetzungen das Recht eine große Rolle spielt, kann der Betriebsrat nicht nur verlangen, dass jedes Mitglied mit Gesetzestexten ausgestattet wird. Vielmehr muss auch eine schriftliche Einführung ins Arbeitsrecht zur Verfügung stehen. Zu diesem Zweck gibt es extra für die „Zielgruppe“ Betriebsräte geschriebene Bücher.

Der Betriebsrat als Gremium kann verlangen, dass ihm mindestens ein Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz in neuester Auflage zur Verfügung gestellt wird. Ihn benützt man als Nachschlagewerk, wenn eine knifflige Frage auftaucht. Dasselbe gilt für Handbücher zum Arbeitsrecht. Tauchen öfters Probleme aus speziellen Rechtsgebieten auf, kann man beispielweise auch die Anschaffung eines Kommentars zum Bundesdatenschutzgesetz oder zum Arbeitszeitgesetz verlangen. Manche Betriebsräte haben eine richtige kleine Bibliothek. Auch Bücher zur Verhandlungstechnik oder zu betriebswirtschaftlichen Fragen kommen in Betracht.

Redaktion: Aber wie finde ich die für mich passende Literatur?

Prof. Däubler: Fast alle Verlage haben ihre website, wo die Bücher beschrieben sind. Bund-Verlag und Nomos-Verlag sind wohl die wichtigsten, aber auch das ifb hat seine eigene Buchproduktion. Wichtiger als das Surfen im Netz oder das Blättern im Katalog ist allerdings die Mundpropaganda: Welche Erfahrungen haben andere Betriebsräte mit einem bestimmten Buch gemacht? Ist es verständlich? Gibt es immer dem Arbeitgeber Recht oder zeigt es Möglichkeiten für Betriebsräte auf? Nicht vergessen sollte man die „Arbeitshilfen“. Dort findet man Entwürfe für Betriebsvereinbarungen und für Schreiben an die Geschäftsleitung, wo man zum Teil nur noch die Namen einsetzen muss. Auch wenn die Dinge komplizierter liegen: Schon die Tatsache, dass man überhaupt ein Muster hat, erleichtert das eigene Formulieren ungemein.

Redaktion: Und wie sieht es im Bereich der Betriebsratsschulungen aus?

Prof. Däubler: Das ist das wohl wichtigste Mittel, um sich die nötigen Kenntnisse für die Arbeit als Betriebsrat anzueignen. Nach dem bekannten § 37 Abs.6 Betriebsverfassungsgesetz hat man das Recht, Seminare zu besuchen, auf denen das erforderliche Wissen vermittelt wird. Dabei gibt es einen bestimmten „Grundstock“, der immer erforderlich ist, wie z. B. eine Einführung in das Betriebsverfassungsrecht und in das Arbeitsrecht sowie grundsätzlich auch in den Arbeitsschutz. Daneben gibt es zahlreiche Themen, bei denen ein konkreter

betriebsbezogener Anlass vorliegen muss. Ein Spezialseminar über „Umstrukturierung“ kann man nur besuchen, wenn diese möglicherweise droht; man braucht nicht zu warten, bis der Arbeitgeber tatsächlich entsprechende Vorstellungen entwickelt.

Redaktion: Welchen Stellenwert hat die Verzahnung mit den Gewerkschaften?

Prof. Däubler: Die Gewerkschaften sind der wichtigste Kooperationspartner der Betriebsräte. Alle größeren Betriebsräte haben dort einen Ansprechpartner, der sich auch im Betrieb auskennt und regelmäßig zur Betriebsversammlung kommt. Er kann (und soll) einem mit Rat und Tat zur Seite stehen. Wenn es um größere Auseinandersetzungen geht, etwa um ein höheres Entgelt oder um eine Beschränkung der Arbeitszeit, funktioniert sowieso nichts ohne Gewerkschaft.

Redaktion: Eine letzte Frage. Welche abschließenden Tipps können Sie dem Betriebsrat geben, damit er die Interessen der Beschäftigten möglichst effektiv vertreten kann?

Prof. Däubler: Dazu könnte man ein ganzes Buch schreiben. Im Moment deshalb nur so viel. Am wichtigsten ist, dass man als Interessenvertretung eine eigene „Identität“ entwickelt, dass man dann zufrieden ist, wenn man für die Kollegen etwas erreicht hat. Das Wohlbefinden darf nicht von den „Streicheleinheiten“ abhängig sein, die man von Arbeitgeberseite bekommt. Das ist manchmal schwer durchzuhalten. Kann man es wirklich riskieren, auf der Gegenseite Verstimmung hervorzurufen - so wird oft gefragt. Die Antwort „Ja, man kann“ sollte zur Selbstverständlichkeit werden. Nur dann wird man als Verhandlungspartner wirklich respektiert.