

Professor Wolfgang Däubler zu den Bedingungen erfolgreicher Betriebsratsarbeit
„Bestimme Grundvoraussetzungen müssen erfüllt sein“

Betriebsräte haben viele Rechte. Doch manche Arbeitnehmervertretungen tanzen nach der Pfeife der Geschäftsleitung, andere scheuen jede Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite. Wie lässt sich dies vermeiden? Was sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Arbeit im Interesse der Belegschaft? Dazu äußert sich im Interview der Rechtswissenschaftler Professor Wolfgang Däubler, der von 1971 bis 2004 an der Universität Bremen lehrte und dessen Fachgebiet das Arbeitsrecht ist.

AiBplus: Welche Fähigkeiten müssen in einem Betriebsrat repräsentiert sein, damit das Gremium erfolgreich und strategisch arbeiten kann?

Prof. Wolfgang Däubler: Im Idealfall sind in einem Betriebsrat juristische, betriebswirtschaftliche, steuerrechtliche und versicherungsmathematische Kenntnisse ebenso vertreten wie Wissen über IT und Sozialarbeit. Weiter besteht eine gute Arbeitsteilung und alle ziehen an einem Strang. Die Realität bleibt weit hinter diesem Modell zurück, doch sollte jedes Betriebsratsmitglied sechs Grundvoraussetzungen mitbringen oder im Laufe der ersten Jahre erwerben.

AiBplus: Welche sind das?

Prof. Däubler: Betriebsräte sollten gut informiert sein und dabei nicht nur den Arbeitgeber als Quelle nutzen. Zum zweiten benötigen sie Sachkunde, um die richtigen Fragen stellen zu können. Der Besuch von Seminaren ist hierfür nützlich, aber auch die regelmäßige Lektüre von Fachliteratur. Weiter kann die Gewerkschaft hilfreich sein. Wichtig ist zum dritten, dass der Betriebsrat glaubwürdig ist, dass er zu seiner Meinung steht und keine „Sondervorteile“ für sich akzeptiert. Viertens sollte er gut vernetzt sein, und zwar im Betrieb selbst wie auch nach außen - zu den Medien, zur Kommunalpolitik, zu Experten, aber insbesondere auch zu anderen Betriebsräten, mit denen man Erfahrungen austauschen kann. Konfliktbereitschaft lautet die fünfte Voraussetzung. Man muss auch mal „nein“ sagen können, was gerade in Deutschland vielen schwer fällt. Und schließlich sollte ein Betriebsrat auch eigene Konzepte haben, etwa zur Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes oder zur Abwehr von Stress am Arbeitsplatz.

AiBplus: In der Praxis kommen manche Betriebsräte gar nicht so weit, eigene Konzepte zu entwickeln, weil sie ständig um die materiellen Voraussetzungen ihrer Arbeit kämpfen müssen. Selbst die Grundausstattung mit Telefon, Computer und Fachliteratur bekommen sie erst, wenn sie mit dem Arbeitsgericht drohen.

Prof. Däubler: Richtig, solche Fälle gibt es. Da muss man durch und hat dann mit dem „nein“ keine Schwierigkeiten mehr. Bisweilen schießt die Arbeitgeberseite mit einer solchen Taktik ein Eigentor. Bei Schlecker gab es zum Beispiel mal die Regel, dass der Betriebsrat immer nur den Filialleiter, nie die übrigen Beschäftigten direkt anrufen konnte. Das führte zu einem arbeitsgerichtlichen Verfahren, in dem das BAG bestätigte, dass dies eine Behinderung der Betriebsrats Tätigkeit war. Dann wurde nach meiner Erinnerung die Telefonanlage so geschaltet, dass der Betriebsrat zwar jeden erreichen, der Einzelne aber nicht von sich aus den Betriebsrat anrufen konnte. Neues Verfahren: Auch dieses Verhalten war rechtlich nicht in Ordnung, der Kontakt musste jederzeit möglich sein. So hat Schlecker wider Willen einen wichtigen Beitrag zum Rechtsfortschritt geleistet, dann im Gesetzestext ist das Telefon nicht erwähnt. Mittlerweile ist auch geklärt, dass der Zugang zum Internet zur Grundausstattung

gehört wie ein Sitzungszimmer, ein Telefon oder ein verschließbarer Schrank. Das alles wäre auch ohne gerichtliche Auseinandersetzung erreichbar gewesen – ein vernünftiger Arbeitgeber lässt es nicht auf solche Streitigkeiten ankommen.

Interview: Gudrun Giese