

Ausblick: Viele Unternehmen, so scheint es, nutzen die Gunst der Stunde, um Personal abzubauen, soziale Leistungen und übertarifliche Bezahlungen zu streichen. Wo liegen die Möglichkeiten und die Grenzen der Betriebsräte, die Interessen der Beschäftigten zu verteidigen?

Wolfgang Däubler: Jeder Betriebsrat hat - gewissermaßen als Ausgangsausstattung - seine gesetzlichen Rechte. In manchen Bereichen sind sie recht stark, in andern ausgesprochen schwach. Bei der Arbeitszeit oder auch bei der Einführung von Computertechnologien kann der Betriebsrat ganz ordentlich mitreden, während er beim Leistungsabbau nur dann mitbestimmen kann, wenn etwas übrig bleibt, was zu verteilen ist; bei der Kündigung wird er überhaupt nur angehört - sieht man einmal von dem wenig wirksamen Widerspruchsrecht ab.

Nun ist der Betriebsrat aber keine Verwaltungsbehörde, die nur Gesetze vollzieht. Oft verhandelt er mit dem Arbeitgeber ohne Gesetzbuch unterm Arm, weil die Kollegen wegen bestimmter Maßnahmen "sauer" sind und der Arbeitgeber deshalb einen Ausweg sucht. Kommt man nicht weiter, läßt sich oft auch ein "Paket" schnüren: Die von der Geschäftsleitung gewünschten Überstunden werden bewilligt, wenn der soziale Besitzstand garantiert wird. Auch dies hat - genauso wie alle gesetzlichen Rechte - Grenzen: Ist das Unternehmen über längere Zeit in den roten Zahlen und kein Kapitalgeber in Sicht, werden sich Entlassungen nicht verhindern lassen.

Ausblick: Es gab und gibt immer wieder Versuche, die Einflußmöglichkeiten der Betriebsräte einzuschränken. Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte? Sehen Sie eher Tendenzen zur Ausgestaltung oder zur Einschränkung des Betriebsverfassungsgesetzes?

W. D.: Bei der Handhabung des Betriebsverfassungsgesetzes hat die Rechtsprechung eher einen Mittelkurs gesteuert - mal ist sie den Betriebsräten entgegengekommen, mal wurde ein harter Arbeitgeberkurs gefahren. Bei flexibler Teilzeitarbeit kann der

Betriebsrat z.B. nach der Rechtsprechung viel machen - er kann eine Betriebsvereinbarung erzwingen, in der die Dauer der einzelnen Einsätze, die Ankündigungsfrist und wohl auch die Bezahlung der "Bereitschaftszeit" vorgesehen werden kann. Auf der anderen Seite sind ihm beim Arbeitsschutz fast völlig die Hände gebunden; nur dann, wenn es eine ausdrückliche Vorschrift gibt und diese "ausfüllungsbedürftig" ist, darf er mitbestimmen. Ähnlich bescheiden sind seine Rechte bei einer Abmahnung, obwohl dies nach dem Wortlaut des § 87 Abs.1 Ziff.1 des BetrVG alles andere als zwingend ist.

Ausblick: In jüngster Zeit gibt es zahlreiche Versuche von Unternehmen, die Schulungsmöglichkeiten für Betriebsratsmitglieder einzuschränken. Argumentiert wird dabei vor allem mit den Kosten. Wie sind solche Einschränkungen zu beurteilen?

W. D.: Nach dem Gesetz hat der Betriebsrat sowieso nur einen Anspruch auf "erforderliche" Schulungen und das sind nach der Rechtsprechung solche, für die ein betrieblicher Anlaß besteht. Daneben gibt es eine Art Bildungsurlaub für Betriebsräte von 3 Wochen pro Wahlperiode, wo der Arbeitgeber aber nur den Lohn fortbezahlen und anders als im ersten Fall keine Teilnahmegebühren und keine Kosten für Fahrt und Unterkunft übernehmen muß. Ein Arbeitgeber, der an erforderlichen Schulungen spart, handelt kurzsichtig - denn er müßte eigentlich wissen, daß sich mit informierten Betriebsräten besser verhandeln läßt. Außerdem sollte man mal auf die Anzeigenseiten der juristischen Fachzeitschriften schauen. Dort werden Schulungen für Führungskräfte und Manager angeboten, wobei zwei Tage gut und gern einen Tausender kosten können - und zwar ohne Fahrt, Unterkunft und Verpflegung.

Ausblick: Karstadt-Vorstandschef Deuss hat kürzlich im Zusammenhang mit den Ladenschlußzeiten beklagt, daß die Betriebsräte über die Verteilung der Arbeitszeit mitbestimmen dürften. Rechnen Sie im Zusammenhang mit der Standort-Debatte mit Versuchen von Politikern und Unternehmern, elementare Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Betrieb zu kippen?

W.D.: Solche Versuche hat es immer wieder gegeben; auch in Zukunft muß man damit rechnen. Es gibt eben immer ein paar unverbesserliche Konservative, die sich oft auch noch "liberal" nennen, denen alles suspekt ist, was die "Vertragsfreiheit" beschränkt. Und "Vertragsfreiheit" bedeutet im Arbeitsrecht allemal das Recht des Stärkeren, d.h. des Arbeitgebers. Der einzelne Bewerber oder Arbeitnehmer hat keine "Verhandlungsmacht", für sich allein kann er nichts durchsetzen. Gerade deshalb gibt es Gewerkschaften, Tarifverträge und Streik, aber auch Betriebsräte und Mitbestimmung.

Bestehende Rechte abzubauen, wird weder den Unternehmern noch bestimmten Politikern gelingen. Dies nicht allein wegen des Widerstands der Betroffenen: Auch im Arbeitgeberlager gewinnt die Einsicht immer mehr Anhänger, daß Mitbestimmung keine "Störung" sondern letztlich ein Beitrag zum besseren Funktionieren des Unternehmens ist und damit der Arbeitsproduktivität dient.

Ausblick: Neben der Schutzfunktion ist gerade in den vergangenen Jahren die Gestaltungsfunktion der Betriebsräte gewachsen. Sie befassen sich längst nicht mehr nur mit Einstellungen, Entlassungen oder Überstunden, sondern müssen sich um Datenschutz, Umweltbilanzen, Frauengleichstellung oder Personaleinsatzpläne kümmern. Bietet das Betriebsverfassungsgesetz dafür die nötigen Grundlagen?

W.D.: Das Betriebsverfassungsgesetz ist über 20 Jahre alt und da kann es nicht verwundern, daß es nicht mehr ganz auf der Höhe der Zeit ist. Die Probleme des Datenschutzes kriegt man - wenn man sich da als Betriebsrat reinkniet - ganz gut in den Griff, da die Rechtsprechung das Informationsrecht des § 80 Abs.2 BetrVG weit auslegt und dasselbe auch mit den einschlägigen Mitbestimmungstatbeständen tut. Viel schwieriger ist es mit dem Umweltschutz, wo man im Grunde auf Information, Vorschläge und Kritik beschränkt ist. Auch kann in bestimmten Betrieben der Fall auftauchen, daß konsequent praktizierter Umweltschutz zumindest zur Schließung einiger Abteilungen

führen müßte. Für Gleichberechtigung sind zwar alle, solange man nur darüber redet; würde man aber anfangen, z. B. Frauen konsequent bei Beförderungsstellen zu bevorzugen, wäre fast überall der Bär los.

Ausblick: Wie könnte ein besseres Betriebsverfassungsgesetz aussehen?

W.D.: Hier gibt es einen sehr genau ausgearbeiteten Entwurf des DGB aus dem Jahre 1985, der auch heute noch aktuell ist. Wichtig wäre mir insbesondere die Verankerung eines umweltpolitischen Mandats des Betriebsrats, aber auch einer Verpflichtung zur Frauenförderung. Auch bei der Veränderung von Arbeitsbedingungen, wie sie heute unter dem Stichwort der lean production erfolgt, sollte der Betriebsrat voll mitbestimmen können. Schließlich wäre eine Klarstellung in der Richtung von Nutzen, daß es zu den Betriebsratsaufgaben gehört, die Kontakte mit Interessenvertretungen in anderen Ländern zu pflegen - wo die Konzerne international agieren, sollten die Betriebsräte wenigstens ein bißchen über den Zaun gucken dürfen.

Ausblick: Ein Problem gerade im Einzelhandel ist die immer weitergehende Aufspaltung der Betriebe in kleinere Einheiten. Dadurch wird auch die Betriebsratsarbeit erschwert, beispielsweise, weil es weniger freigestellte Betriebsratsmitglieder gibt. Müßte das Betriebsverfassungsgesetz an diese Entwicklung angepaßt werden?

W.D.: Hier sprechen Sie ein ganz wichtiges Problem an. Die Unternehmens- und Betriebsaufspaltung zerreißt häufig bewährte Vertretungsstrukturen und läßt viele Beschäftigte um ihren Arbeitsplatz fürchten. Der viel genannte § 613a BGB ist oft nicht viel mehr als ein Tropfen auf den heißen Stein. Hier mitbestimmen zu können, wäre ein ganz großer Fortschritt - ich befürchte nur, daß wir dies mit der heutigen Parlamentsmehrheit nicht schaffen. Manchmal hilft auch heute schon ein Tarifvertrag - so hat man bei Digital Equipment die Betriebsstrukturen festgeschrieben und gegen Aufspaltungen

"immun" gemacht. Vielleicht könnte man dies bei andern Firmen auch tun - den Versuch wäre es allemal wert.