

# Wenn zwei sich streiten, haben beide Recht?

## Diskussion um die Rolle von Betriebsräten

Marcus Schwarzbach

Eine spannende Diskussion hat sich zur Frage ergeben, ob Betriebsräte eine „Bewegung“ sein können. Wie so oft bei harten Debatten stellt sich die Frage, welcher Kontrahent hat denn nun Recht. Meine Antwort: beide. Es hängt davon ab.

Zum Hintergrund: Die vom AK Geschichte sozialer Bewegungen Ost-West organisierte Tagung mit dem Titel: »Ostwind – Soziale Kämpfe gegen Massenentlassungen und Betriebsschließungen in Ostdeutschland 1990 bis 1994«, die am 23./24. Juni in Berlin stattfand, hat zu einem engagierten Streit zwischen den Organisatoren und dem Hamburger Rechtsanwalt Rolf Geffken geführt (siehe Rolf Geffken: »Betriebsräte sind keine Bewegung!« – Zur Kritik an der Tagung „Ostwind“, <http://www.labournet.de/express> oder auch: »"Betriebsrätekampf" ?« unter: <http://www.drgeffken.de/nc/aktuelle-bereiche/inhalt-aktuelle-infos/aktuelleinfos/article/das-missverstaendnis-vom-betriebsraetekampf/> )

Rechtlich scheint die Sache klar zu sein. Denn das Betriebsverfassungsgesetz betont einleitend die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ der Betriebsräte mit den Unternehmen und verbietet Streikmaßnahmen durch Betriebsräte: „Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig“.

Dabei verkennt die Vorschrift nicht, dass Betriebsrat und Arbeitgeber unterschiedliche Interessen verfolgen. Im Gegenteil setzt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit unterschiedliche Interessen von Arbeitgeber und Betriebsrat geradezu voraus. Die Vorgabe steht nicht im Widerspruch zur Verpflichtung des Betriebsrates, alle ihm zur Verfügung stehenden rechtlichen Mittel im Interesse der von ihm vertretenen Belegschaft auszuschöpfen. Denn das Bundesverfassungsgericht hat einmal formuliert:

„Wenn Betriebsräte ihre Rechtsposition konsequent, extensiv und möglicherweise in Anlehnung an von den Gewerkschaften entwickelte Vorstellungen wahrnehmen, dann verstoßen sie weder gegen Verfassungsnormen, noch gegen Vorschriften des BetrVG. Dies hat der Arbeitgeber unabhängig davon hinzunehmen, ob es ihm aus seiner Sicht einen Vorteil bringt, oder sich gegen seine Interessen richtet. Die Vorschriften des BetrVG dienen gerade dazu, den vorgegebenen Interessengegensatz zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der betrieblichen Interessenvertretung angemessen zum Ausgleich zu bringen. Sie berücksichtigen, dass der Arbeitgeber – ungeachtet der Organisationsform des Unternehmens – zur Wertschöpfung und zur Erreichung des Unternehmenszweckes der Mitwirkung der Arbeitnehmer bedarf.“ (Bundesverfassungsgericht vom 10. Dezember 1985)

### Selbstverständnis entscheidend

Der selbst vom höchsten deutschen Verfassungsgericht benannte „Interessengegensatz“ zwischen abhängig Beschäftigten und Kapitaleignern ermöglicht somit Betriebsräten, ihr Amt als Möglichkeit zur Gegenwehr im Sinne der Belegschaft zu nutzen. Unerwähnt lassen die Richter, dass das Engagement für die Beschäftigten stark vom Selbstverständnis der Betriebsratsmitglieder abhängt.

Was nicht bedeutet, dass jedes Gremium mit dieser Ausrichtung agiert. So wurde der gescheiterte Streik 2003 in der ostdeutschen Metallindustrie „mangelnde Solidarität von

Betriebsräten in der westdeutschen Automobilindustrie mitverursacht“, beschreibt Thomas Sablowski vom Institut für Gesellschaftsanalyse (IfG) (siehe [www.prokla.de/Volltexte/137sablowski.rtf](http://www.prokla.de/Volltexte/137sablowski.rtf) ). Auch gibt es eine Reihe von Beispiel unternehmensorientierter Betriebsräte, die Namenslisten bei Entlassung vereinbaren oder durch willfähige Betriebsvereinbarungen Überstunden zum Normalzustand werden lassen.

### **Kampf gegen TINA**

Wie es anders geht, zeigen Gegenbeispiele aus dem Einzelhandel. Erst über Mitbestimmungsrechte kann die willkürliche, auch kurzfristige Einteilung der Dienste verhindert werden. Die Abstimmung zur Dienstplangestaltung ist eine Möglichkeit, im Interesse der Beschäftigten aktiv zu werden. Um das Problem geringer Stundenzahl bei unfreiwilliger Teilzeit anzugehen, werden zunächst die Beschäftigten über ihre Rechte aufgeklärt. Der Antrag eines Teilzeitbeschäftigten - gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz – auf Erhöhung seiner Arbeitszeit ist vom Unternehmen zu genehmigen, wenn es eine freie Stelle gibt und keine „dringende betriebliche Gründe“ dagegen sprechen. In der Praxis spekulieren die Betriebe oft erfolgreich darauf, dass Arbeitnehmer diese Rechte nicht per Arbeitsgericht durchsetzen. Betriebsräte ermutigen deshalb in Form einer Kampagne, diesen Antrag auf Stundenerhöhung zu stellen. Sollte das Unternehmen Ablehnungen formulieren, widersprechen Betriebsräte Einstellungen von außen – und setzen so gerichtlich Arbeitszeiterhöhungen durch. So werden die Rechte des einzelnen Arbeitnehmer geschickt mit kollektiven Beteiligungsrechten verknüpft. „Indem die Betriebsräte die Probleme der Beschäftigten ernst nehmen und mit ihnen über die alltägliche Arbeit und Interessenvertretung diskutieren, entwickeln sie ein solidarisches WIR“. Sie erzeugen so eine betriebliche Gegenöffentlichkeit, so die Ver.di-Fachgruppe Handel Baden-Württemberg in einer Auswertung über H&M-Betriebsräte. „Anstatt Probleme als individuelle Mängel zu sehen, begreifen sie sie als Konsequenzen von krankmachenden Arbeitsbedingungen, Prekarität und Personalmangel. Für sie sind Betriebsräte und Mitbestimmungsrechte nicht bloß institutionelle Werkzeuge, sondern Orte einer lebendigen Diskussion und Verständigung über die Arbeit. Dabei handeln sie nicht für die Beschäftigten, sondern mit ihnen“ (siehe: [www.rosalux.de/news/41612/erneuerung-geht-von-unten-aus.html](http://www.rosalux.de/news/41612/erneuerung-geht-von-unten-aus.html) ).

### **Über die betriebliche Ebene hinaus denken**

Diese Beispiele zeigen, wie Betriebsräte Gegenwehr entwickeln können – gleichzeitig stellen Betriebsräte fest, dass ein Agieren auf betrieblicher Ebene allein nicht ausreicht. „Was als Gründung von Betriebsräten begann, um der Macht des Unternehmens etwas entgegenzusetzen, entwickelte sich zu einem Prozess, in dem Beschäftigte Konflikte eigenständig führen lernten. Sie haben ein hohes gewerkschaftliches Bewusstsein entwickelt und legten so einen Grundstein für die gewerkschaftliche Organisation im Unternehmen“, beschreiben die Wissenschaftler Michael Fütterer und Markus Rhein die Entwicklung bei H & M. (Analyse der Rosa-Luxemburg-Stiftung „Erneuerung geht von unten aus“, Seite 49, siehe [www.rosalux.de/publication/41574/erneuerung-geht-von-unten-aus-1.html](http://www.rosalux.de/publication/41574/erneuerung-geht-von-unten-aus-1.html) ).

Eine Vernetzung über Gewerkschaften ermöglicht Gegenwehr auf tariflicher Ebene. So orientieren sich Ver.di-Vertrauensleute und Betriebsräte in Krankenhäusern des Saarlands an Erfahrungen der Charite-Beschäftigten in Berlin. Unter dem Motto „Mehr von uns ist besser für alle“ soll mehr Personal eingestellt werden. Sie knüpfen so an eine große Tradition an. Denn Tarifpolitik ist immer auch ein Instrument zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen. Etwa in den 80er Jahren der Lohnrahmentarifvertrag II der IG Metall in

Nordwürttemberg-Nordbaden. Bezahlte Erholungspause oder Taktzeitbeschränkung am Fließband beugen Stress am Arbeitsplatz vor.

Die Einbeziehung der Beschäftigten ist der entscheidende Faktor. Eine starke Position gegenüber den Unternehmen werden Gewerkschaften und Betriebsräte aber nur haben, wenn sie die Belegschaften beteiligen.

Marcus Schwarzbach, Berater in Mitbestimmungsfragen, Autor von „Work around the clock? Industrie 4.0, die Zukunft der Arbeit, und die Gewerkschaften“, Papyrossa Verlag

*Siehe Hintergründe der Debatte im Dossier [\[23. bis 25. Juni 2017 in Berlin\] Tagung "Ostwind – Soziale Kämpfe gegen Massenentlassungen und Betriebsschließungen in Ostdeutschland 1990 bis 1994"](#)*