

## 4. ZAAR-Kongreß

Unter dem Titel „Unternehmensführung und betriebliche Mitbestimmung“ fand am 11. Mai 2007 der 4. Kongreß des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) am Münchener Nockherberg statt. Unter den zahlreichen Gästen waren neben Professoren aus dem gesamten Bundesgebiet, Anwälten und Richtern alle Interessengruppen des Arbeitsrechts vertreten, angefangen von Vertretern aus Verband und Unternehmen bis hin zu Gewerkschaftsvertretern sowie Betriebsräten. Leitung und Moderation oblagen den Direktoren des ZAAR, Professor Dr. Volker Rieble und Professor Dr. Abbo Junker.



Nach der Begrüßung durch Junker eröffnete Rieble den Kongreß mit dem Vortrag „Führungsrolle des Betriebsrats und Corporate Governance“. Die Mitbestimmung werde bislang aus politischen Gründen aus der Debatte um die „richtige“ Unternehmensführung zu Unrecht ausgeblendet. Auch die Mitbestimmung müsse den Prinzipien der corporate governance wie Effizienz, Transparenz, Unabhängigkeit und

Kontrolle genügen. Rieble schlug u.a. vor, die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten allein dem Wirtschaftsausschuß zu übertragen, um eine ineffiziente Mehrfachzuständigkeit verschiedener Gremien zu vermeiden. Zudem müsse die betriebliche Mitbestimmung einer effektiveren Kontrolle unterworfen werden, sowohl durch die Anteilseigner als auch von Seiten der Belegschaft. Die Unabhängigkeit der Betriebsratsarbeit müsse, vor allem im Hinblick auf den Korruptionsschutz, noch stärker geschützt werden. Letztendlich führe an einer weiteren Professionalisierung der Betriebsratsarbeit kein Weg vorbei. Hier müsse eine leistungsbezogene Vergütung mit einer persönlichen Haftung gepaart werden.

Nach der anschließenden Diskussion vertiefte Professor Dr. Martin Franzen von der Ludwig-Maximilians-Universität München in seinem Vortrag das Thema „Professionalisierung der Betriebsratsarbeit“. Professionalisierte Betriebsratsarbeit sei jedenfalls in Großunternehmen bereits Realität, was die hohen Anforderungen an die Qualifikation der Gesamt- und Konzernbetriebsräte auch rechtfertigten. Um flexible und interessengerechte Lösungen zu ermöglichen, schlug er vor, die §§ 37-41 BetrVG dispositiv zu gestalten und so ein Wahlrecht zwischen Ehrenamtsprinzip und vergüteter Betriebsratsarbeit einzuführen. Dem Betriebsrat solle ein festes Budget für seine Tätigkeit gewährt werden, um kostenbewußtes Verhalten zu fördern. An den Budgetkosten könne die Belegschaft anteilig beteiligt werden.





Rudolf Kast, Leiter der Abteilung Human Resources bei der Sick AG, Waldkirch, erweiterte sodann die Perspektive des Kongreßes um einen Blick in die Praxis. Er betonte, daß die Sick AG einen proaktiven und kooperativen Umgang mit dem Betriebsrat pflege. Für eine gute Unternehmensführung sei es unerlässlich, den Betriebsrat frühzeitig in alle Entscheidungsprozesse einzubeziehen und umfassend zu informieren. Dies führe dazu, daß der Betriebsrat bereit sei, notwendige unternehmerische Entscheidungen mitzutragen und für entsprechendes Verständnis bei der Belegschaft zu werben. Zustimmungsverweigerungen des Betriebsrates zu Unternehmensentscheidungen seien nur das Ergebnis mangelnder Information, Aufklärung und Beteiligung.

Die Thesen Kasts wurden von Professor Dr. Dieter Frey, Ludwig-Maximilians-Universität München, aus psychologischer Sicht bestätigt. Frey betonte, wie wichtig es sei, den Betriebsrat als Verhandlungspartner ernst zu nehmen und einen vertrauensvollen Umgang zu pflegen. Stimme der menschliche Umgang zwischen Unternehmensführung und Betriebsrat nicht, so würden die auf der zwischenmenschlichen Beziehungsebene entstandenen Konflikte auf die Sachebene übertragen. Zustimmungsverweigerungen seien die Folge. Viele Konflikte ließen sich zudem durch hinreichende Aufklärung, Betonung gemeinsamer Interessen und durch eine faire Verfahrensgestaltung vermeiden. Frey betonte, daß eine an ethischen Kriterien ausgerichtete Unternehmensführung auch Basis für den ökonomischen Erfolg sei.



In seinem Schlußwort wies Rieble darauf hin, daß in Deutschland zwei unterschiedliche Betriebsverfassungswelten existierten: zum einen die normative Welt des BetrVG und daneben die faktische Welt der gelebten Betriebsverfassung. Diese dürften sich nicht zu weit von einander entfernen. Ansonsten laufe die Rechtsordnung Gefahr, nicht mehr als verbindliche Vorgabe akzeptiert zu werden.

Über den 4. ZAAR-Kongreß erscheint demnächst ein Tagungsband mit einer detailgetreuen Wiedergabe der Vorträge und Diskussionsbeiträge. Am 9.11.2007 findet das 4. Ludwigsburger Rechtsgespräch zum Thema Grünbuch Arbeitsrecht – Wohin treibt das europäische Arbeitsrecht? (Arbeitstitel) statt.