

Dezember 2008

Betriebsratsverrat an der Belegschaft

Betriebsräte leisten in aller Regel gute sozialpartnerschaftliche Arbeit. Aber es gibt schwarze Schafe. In bestimmten Situationen lassen sich Betriebsräte auf „Geschäfte“ mit dem Arbeitgeber ein und verraten und verkaufen damit die Arbeitnehmer. So kommt es durchaus häufig vor, daß Betriebsräte in einem Interessenausgleich einer Betriebsänderung (meist einer Entlassungswelle) zustimmen und zugleich eine Namensliste der zu kündigenden Arbeitnehmer vereinbaren. Auf der befinden sich – oh Wunder – nahezu ausschließlich Arbeitnehmer, die nicht der Gewerkschaft angehören, auf deren Liste die Mehrheitsfraktion des Betriebsrats gewählt wurde.

Für die Arbeitnehmer auf der Namensliste heißt das: Wenn sie diesen krassen Rechtsverstoß – eine Diskriminierung nach fehlender Gewerkschaftszugehörigkeit, stellte das Landesarbeitsgericht Köln 2004 fest (Az. 5 Sa 63/04) – nicht erkennen und nachweisen können, dann verlieren sie praktisch ihren Kündigungsschutz. Namenslisten sind nur eingeschränkt kontrollierbar. Der Betriebsrat hat also grob pflichtwidrig, ja: verfassungswidrig, Arbeitsplätze und Einkommen jener Kollegen eingetauscht gegen Arbeitsplatzsicherheit für Gewerkschaftskameraden.

Härter noch ist die zweite Variante des Fehltritts: Sozialpläne sind teuer. Mitunter läßt sich die Gesamtbelastung dadurch mindern, daß der Arbeitgeber den verhandelnden Betriebsräten „private Sonderabfindungen“ verspricht. In der eleganteren Methode wird im Sozialplan ein Härtefonds eingerichtet, den der Betriebsrat selbst und nichtöffentlich verwaltet. Wen wundert es dann, daß diese Betriebsräte sich selbst als Härtefall ansehen. Ich kenne einen Fall, in dem der Fonds mit immerhin 12 Prozent der Gesamtdotierung gerecht unter allen Betriebsratsmitgliedern aufgeteilt worden ist. Die gekündigten „Normalarbeitnehmer“ finanzieren das durch ihre schmalere Abfindungen.

Dies wird zum rechtlichen Problem, weil die Betriebsverfassung für die verratene Belegschaft praktisch keinerlei Kontrollrechte bereithält. In dieser „repräsentativen Demokratie“ kann der Repräsentant sich selbst bedienen. Zur Abwahl kommt es selten, weil die Opfer den Verrat nicht bemerken. Das Arbeitsrecht ist taub: Mitbestimmung ist heilig, Mißbräuche werden totgeschwiegen. Und wer doch etwas sagt, gilt als Gegner der Sozialpartnerschaft. Diese schleichende Erosion des „Mitbestimmungsanstandes“ gefährdet indes das System. Der Rechtsbruch wird zum Standard und stellt sich als faktische Normativität ein. Bis die Arbeitnehmer merken, daß sie verraten und verkauft sind. Und: bis der Staatsanwalt ermittelt.