

Wenn Management und Betriebsrat aneinander geraten

Interessenkonflikte lösen Betriebsrat und Management in aller Regel untereinander. Nur in wenigen Fällen ist es nötig, eine Einigungsstelle anzurufen. Wenn es soweit kommt, leisten Einigungsstellenverfahren einen wichtigen Beitrag zur sachlichen Auseinandersetzung.

Einigungsstellenverfahren gehören für die Mehrheit der Betriebe zwar „nicht zur regelmäßig angewendeten Praxis“ der Interessenvertretung. Die Einigungsstelle habe aber eine „überaus wichtige Ventilfunktion“, so eine Analyse des WSI-Forschers Martin Behrens.* Konflikte würden durch sie „überhaupt erst bearbeitbar und lösbar gemacht“. Sie ermöglichen die „Versachlichung innerhalb eines transparenten Verfahrens“. Ignorantes Managementverhalten werde systematisch erschwert.

Einigungsstellen vermitteln unter Vorsitz eines Unparteiischen zwischen Betriebsrat und Management – und treffen verbindliche Entscheidungen. Diese haben den Charakter von Betriebsvereinbarungen, sind also beispielsweise mit schriftlichen Vereinbarungen von Arbeitnehmervertretung und Geschäftsführung zur Regelung der Arbeitszeit vergleichbar.

Bei einer im Auftrag des WSI durchgeführten Befragung von 2.000 Betriebsräten im Frühjahr 2006 gaben nur elf Prozent an, dass es in ihrem Betrieb in den vergangenen zwei Jahren Einigungsstellenverfahren gegeben habe. In drei Vierteln dieser Betriebe kam es zudem zu höchstens zwei Verfahren. Schon die Drohung, das Schlichtungsgremium einzuschalten, kann jedoch verhindern, dass die Geschäftsführung dem Betriebsrat die kalte Schulter zeigt. Arbeitgeber könnten sich dann nicht mehr auf einen „Herr-im-Hause“-Standpunkt zurückziehen, schreibt Behrens, der die Ergebnisse der Befragung detailliert ausgewertet hat.

Vorsitzender der Einigungsstelle ist oft ein Richter des zuständigen Arbeitsgerichts. Hinzu kommen zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Betriebsrat benannte Beisitzer. Meistens werden Einigungsstellen nur bei Bedarf gebildet. Beidseitige Zustimmung zum Einigungsverfahren ist erforderlich, wenn es um Fragen geht, in denen kein durchsetzbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht wie beispielsweise beim betrieblichen Umweltschutz. Ansonsten gilt: Die Einigungsstelle muss tätig werden, wenn eine von beiden Seiten dies beantragt. Meist geht die Initiative vom Betriebsrat aus.

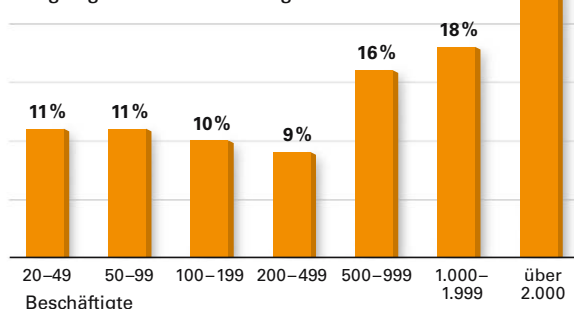
Aus den Umfragedaten ist abzulesen, dass Streitschlichter besonders in diesen Fällen aktiv werden müssen:

Großbetriebe: Hat der Betrieb 500 Beschäftigte und mehr, sind Einigungsstellenverfahren öfter nötig. Behrens erklärt das mit der breiteren Themenpalette und einem höheren Bedarf an formalisierten Regelungen in großen Betrieben. In Kleinbetrieben würden Vereinbarungen hingegen eher informell getroffen.

Unkooperatives Management: Wenn die Geschäftsführung die Arbeit des Betriebsrats behindert oder dem Betriebsrat Informationen vorenthält, ist die Einigungsstelle gefragt. 11 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, bei der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte häufig behindert zu werden. 30 Prozent müssen um Informationen mehrfach bitten. In diesen Betrieben liegt die Zahl der Einigungsstellenverfahren

Einigung bei Kleinen oft informell

In so vielen Betrieben wurde in den letzten zwei Jahren* das Einigungsstellenverfahren genutzt



* vor Befragung von Betriebsräten im Frühjahr 2006
Quelle: Behrens 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2007

ren um knapp das Doppelte beziehungsweise Dreifache über dem Durchschnitt. Ein Anhaltspunkt dafür, dass die Verfahren eine wichtige Funktion erfüllen, wenn das Verhältnis zwischen Management und Betriebsrat beeinträchtigt ist.

Personalabbau: Wo Jobs gestrichen werden, landen mehr als doppelt so viele Konflikte bei der Einigungsstelle wie in anderen Betrieben. Gerade weil die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Personalfragen besonders stark sind, dürfte Stellenabbau „die Konfliktaufladung im Betrieb“ erhöhen, so Behrens.

Restrukturierung: Die Zahl der im Betrieb laufenden und abgeschlossenen Restrukturierungsprogramme erhöht den Einfluss auf die Nutzung von Einigungsstellenverfahren signifikant. Der Streit entzündet sich auch hier oft an Personalfragen.

Überdurchschnittlich oft werden Schiedssprüche auch nötig, wenn Unternehmen sich aus der Tarifbindung stellen – obwohl Tarifflicht selbst nicht Gegenstand eines Einigungsstellenverfahrens sein kann. Ein weiterer Faktor, der die Zahl der Verfahren erhöht: Die Einschaltung von Unternehmensberatungen bei Restrukturierungen. Dabei greifen Arbeitgeber vielfach bewusst auf externe Berater zurück, um Entscheidungen „mit zusätzlicher Legitimität auszustatten“, so Behrens. Das Befragungsergebnis deutet aber an, „dass Betriebsräte dieser Managementphilosophie immer weniger aufsitzen“. Denn: „Möglicherweise wurde – zumindest in den Augen der Betriebsräte – der Glaubwürdigkeitskredit von McKinsey und Co. bereits verspielt.“ ◀

* Quelle: Martin Behrens: Der institutionalisierte Konflikt im Betrieb, in: Claus Schäfer, Hartmut Seifert (Hrsg.): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI, VSA-Verlag, Hamburg, November 2006
Download unter www.boecklerimpuls.de