

Koppelungsgeschäfte

Verhandeln im Paket

Die Arbeitgeber versuchen, so genannte Koppelungsgeschäfte des Betriebsrates in Verruf zu bringen. Sie behaupten, dabei würden sachfremde Entscheidungen miteinander vermengt und bei Eilentscheidungen die Zeitnot der Arbeitgeber ausgenutzt. Pakete zu schnüren ist nicht illegal – Grenzen setzen Tarifverträge, das geltende Recht und der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Von **Christine Zumbeck**

Die Autorin leitet das Referat Arbeitsrecht in der Hans-Böckler-Stiftung. christine-zumbeck@boeckler.de

■ Betriebsräte werden derzeit von den Arbeitgebern hofiert – jedenfalls wenn es um die betriebliche Ausgestaltung tariflicher Öffnungsklauseln geht. Die Unternehmen fordern weiter gehende Spielräume für die Betriebsparteien und bescheinigen den Betriebsräten, sie könnten die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb besser beurteilen als die betriebsfernen Gewerkschaften. Erstaunlicherweise wird von denselben Personen aber immer lauter über die Art lamentiert, in der Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte ausüben.

Ins Feld geführt werden so genannte „Koppelungsgeschäfte“ – bei denen Betriebsräte ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten angeblich über die gesetzlich zugesicherten Rechte hinaus ausweiten. Zum einen wird kritisiert, dass Betriebsräte zuweilen die Zeitnot der Arbeitgeber ausnutzen, indem sie im Falle eines mitbestimmungspflichtigen Sachverhaltes, der für die Arbeitgeberseite eilbedürftig ist, ihre Zustimmung von der Unterschrift des Arbeitgebers zu einer Betriebsvereinbarung in einem mitbestimmungsfreien Bereich abhängig machen. Zum anderen soll es bei Betriebsräten, die zugleich Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind, zu sachwidrigen Entscheidungen kommen, weil diese ihre beiden Mandate nicht voneinander trennen würden.

Eine Neuauflage alter Vorstöße

Das Magazin Mitbestimmung berichtete bereits über den jüngst angelaufenen Versuch des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Universität München, durch eine Be-

triebsbefragung vermeintlich unzulässigen Koppelungsgeschäften des Betriebsrates auf die Spur zu kommen – siehe Heft 12/2004, Seite 8. Dieses Ansinnen ist nicht neu. Bereits im Jahr 1987 hatte die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU) per Umfrage nach Beispielen für Koppelungsgeschäfte in den Betrieben gesucht. Auf einem nachfolgenden BDA-Kolloquium waren damals dann diverse Beispiele präsentiert worden. Sie entstammten weitgehend dem Bereich der Zustimmung zur Mehrarbeit, z. B. wurde es für problematisch gehalten, dass die Zustimmung zu Überstunden von der Bereitschaft der Beschäftigten abhängig gemacht wird, die Mehrarbeit zu leisten. Die Umfrage war allerdings mit einem entscheidenden Manko in Sachen Glaubwürdigkeit behaftet: Kein Arbeitgeber erklärte sich bereit, im Zusammenhang mit einem von ihm geschilderten Koppelungsgeschäft namentlich genannt zu werden. (Die damaligen Umfrageergebnisse sind nachzulesen in der „Zeitschrift für Arbeitsrecht“ (ZfA), 1988, in einem Beitrag von Rolf-Achim Eich: Rechtsmissbräuchliche Nutzung von Mitbestimmungsrechten durch den Betriebsrat (Koppelungsgeschäfte).)

Im vorigen Jahr haben BDA und BDI eine gemeinsame Kommission Mitbestimmung einberufen. Diese will unter anderem, so geht aus ihrem Bericht hervor, eine Vorschrift durchsetzen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, geplante Maßnahmen in Eilfällen oder nach Ablauf einer neu zu schaffenden Frist als „vorläufig“ durchzusetzen – ohne Zustimmung des Betriebsrates. Damit würden die für Koppelungsgeschäfte typischen Situationen entfallen – und mithin die Möglichkeit, für die Beschäftigten Regelungen zu erreichen, die ohne Zeitdruck nicht durchsetzbar wären. Dazu ein Beispiel: Wenn ein Arbeitgeber wegen einer besonders guten Auftragslage



Foto: Werner Bachmeier

Betriebsräte mit Verhandlungsgeschick können ihre gesetzlich vorgegebenen Mitwirkungsrechte durchaus ausweiten – ganz legal.

kurzfristig Überstunden anordnen will, erlaubt dies § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes nur mit Zustimmung des Betriebsrates. Dieser wiederum könnte seine Zustimmung aber mit Blick auf die zusätzliche gesundheitliche Belastung für die Betroffenen von der Gewährung weiterer freier Tage abhängig machen, die auch im Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub genommen werden können. Ginge es nach den Vorstellungen der Arbeitgeberverbände, wäre diese Verhandlungssituation Vergangenheit. Die Überstundenanordnung wäre eilbedürftig – dem Betriebsrat bliebe nur die Möglichkeit, nachträglich vom Gericht feststellen zu lassen, dass er seine Zustimmung nicht hätte geben müssen. Aber was hilft das noch?

Missbrauchen die Betriebsräte das Recht?

Haben die Arbeitgebervertreter Recht, wenn sie den Betriebsräten vorhalten, es sei rechtsmissbräuchlich, den zeitlichen Druck für ein Kompensationsgeschäft zu nutzen? Dürfen Betriebsräte über den vom Arbeitgeber angestrebten Regelungsinhalt hinaus weitere Themen in die Verhandlungen einbeziehen – auch solche, die nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen? Was würde es für die Betriebsvereinbarungen bedeuten, wenn sie rechtsmissbräuchlich zustande gekommen sind? Und nicht zuletzt: Sind es nicht immer häufiger Arbeitgeber, die sachfremde Gegengeschäfte in die Verhandlungen hineinbringen? →

→ Koppelungsgeschäfte werden in den meisten Fällen in Bereichen geschlossen, in denen jedenfalls ein Teil des Geschäfts zustimmungspflichtig ist. Alle diese Fälle gehen beim Scheitern der Verhandlungen in die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle kann gerichtlich überprüft werden. Grundsätzlich steht also den Arbeitgebern, sollte es einen Versuch des Betriebsrats geben, die Beteiligungsrechte zu missbrauchen, eine Gegenwehr mit den Mitteln des Rechts zur Verfügung. Dieses Recht könnte aber durch die von Arbeitgeberseite immer wieder behauptete zeitliche Komponente ins Leere laufen – nach dem Motto: Wer heute eine Entscheidung braucht, hat morgen schon verloren. Das kann aber nicht dazu führen, dass immer dann, wenn es zeitlich eng wird, der Betriebsrat seiner Verhandlungsmacht beraubt wird. Selbstverständlich kann ein Betriebsrat Kompensationen für Zugeständnisse verlangen. Dies ist der Kern jeder Verhandlung. Die daraus resultierenden Betriebsvereinbarungen bestehen immer aus einem Geben und Nehmen der Betriebsparteien. Alles andere würde letztlich darauf hinauslaufen, dass der Betriebsrat nur zustimmen oder ablehnen könnte.

Ist jede Forderung des Betriebsrates erlaubt?

Ist aber deswegen jede Forderung erlaubt, oder gibt es auch Grenzen bei der Auswahl der Gegengeschäfte? Einleuchtend ist, dass der Betriebsrat nicht Dinge fordern kann, die gegen Gesetz oder Tarifvorrang verstoßen. Eine Betriebsvereinbarung, die Teile enthält, die nicht hätten geregelt werden dürfen, ist zumindest in diesen Teilen unwirksam. Sind diese Teile untrennbar mit dem anderen Regelungsgehalt verbunden, so ist die gesamte Betriebsvereinbarung ungültig. Ob dies der Fall ist, ist vor dem Arbeitsgericht zu klären. Unproblematisch ist dagegen jede Koppelung mit einem Gegengeschäft, das den Schutz, den das Mitbestimmungsrecht bewirken soll, unterstützt. Ein Antrag auf Überstunden kann also mit einer Vereinbarung zum verbesserten Gesundheitsschutz oder mit Maßnahmen zum Abbau von Überstunden, auch durch zusätzliche Arbeitskräfte, verbunden werden.

In der Rechtsliteratur gibt es aber einige Stimmen, die es für rechtsmissbräuchlich halten, wenn die Mitbestimmung in einer Angelegenheit als Hebel genutzt wird, um die gesetzlich vorgegebenen Mitwirkungsrechte in ihrer Qualität auszuweiten. Eine solcherart zustande gekommene Vereinbarung, behaupten sie, sei unwirksam. Das Bundesarbeitsgericht hatte 1988 zu entscheiden, ob ein Betriebsrat sowohl über die Kürzung einer übertariflichen Zulage als auch über deren Verteilung auf die einzelnen Arbeitnehmer mitzubestimmen hatte. Es beschloss, dass die Kürzung zwar als solche

nicht mitbestimmungspflichtig sei, wohl aber die Verteilung der Kürzung. Wenn, wie in diesem Falle, der Betriebsrat allein der Verteilung zugestimmt habe, könne der Arbeitgeber die Maßnahme durchführen, weil eine Einigung zustande gekommen sei (BAG, Beschluss vom 10.2.1988, AP BetrVG 1972, § 87 Lohngestaltung, Nr. 33). In dieser bislang einzigen Entscheidung im Zusammenhang mit Koppelungsgeschäften hat das Bundesarbeitsgericht es also, obwohl sachlich denkbar, nicht als unzulässig angesehen, mitbestimmungsfreie und mitbestimmungspflichtige Sachverhalte miteinander zu verbinden.

Ein Rechtsmissbrauch ist nur möglich, wenn der Betriebsrat seine Entscheidung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht frei treffen könnte. Denn eine freie Entscheidung eröffnet die gesamte Bandbreite, die Zustimmung von Bedingungen abhängig zu machen. Im einschlägigen § 87 BetrVG selbst sind keine speziellen Gründe angegeben, die die Entscheidungsfreiheit des Betriebsrats begrenzen würden. Dennoch wird man nicht davon ausgehen können, dass der Betriebsrat mit seinem Mitbestimmungsrecht willkürlich umgehen kann.

Die Grenze ergibt sich aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der in § 2 Abs. 1 BetrVG geregelt ist. Gegen diesen Grundsatz verstößt, wer die Unterwerfung der Gegenseite unter die eigenen Regelungsvorschläge fordert. Oder wer Verhandlungen mit dem Ziel des Scheiterns führt. Warum aber sollten Betriebsräte nur unmittelbar kompensatorisch wirkende Regelungen in die Verhandlungen einbringen dürfen? Tatsächlich mag sogar eine andere, für die Beschäftigten besonders wertvolle Forderung für den Arbeitgeber weniger belastend sein. Soll ein Arbeitgeber dann dieses Ansinnen zurückweisen? Oder im Nachhinein die Unwirksamkeit der Regelung feststellen lassen dürfen? Da hat sich doch eher das Verfahren bewährt, dass die Betriebsparteien dem jeweiligen Anlass entsprechend einen Kompromiss aushandeln, mit dem sie offensichtlich beide leben wollen.

Scheinheilige Debatte?

In Anbetracht der in weiten Teilen unbestritten gut funktionierenden Zusammenarbeit der Betriebspartner erscheint die angestoßene Diskussion um unzulässige Koppelungsgeschäfte insgesamt von geringer praktischer Relevanz. Angesichts der gerade abgeschlossenen Verhandlungen über die Öffnung von tariflichen Regelungen in mehreren Unternehmen verbunden mit der arbeitgeberseitig ausgesprochenen Drohung, ansonsten Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, kommt einem die Diskussion sogar eher scheinheilig vor. ■