

Beginn: 13 Uhr

Ende: 14:30 Uhr

Anwesend: 84 TeilnehmerInnen

Handlungsfelder der Betriebsratsarbeit – rechtliche und strategische Optionen

Thema: Beschäftigungssicherung

Referenten: Professor Dr. Wolfgang Däubler

Karl- Heinz Brandl, ver.di- innotec GmbH.

Beschäftigungssicherung, was ist das?

Diskutiert man das Thema Beschäftigungssicherung mit Betriebsräten, ergeben sich relativ schnell zwei grundsätzliche Thesen, beide abhängig von der aktuellen betrieblichen Situation:

- a) Ein Betriebsrat aus einem stabilem Unternehmen bewertet die Qualifikation als primäres Lösungsfeld. Ansätze werden in einer Erweiterung bestehender Regelungen / Verfahren erkannt.
- b) b) Betriebsräte aus Unternehmen, die sich im Umbruch befinden und bei denen sich Auswirkungen auf das Personal abzeichnen, stellen den Kündigungsschutz in den Mittelpunkt. In der Regel geht es dann nicht um die Erweiterung, sondern vielmehr um Einschnitte bei bestehenden Schutz- und Förderungsregelungen. Oder zu neudeutsch: Es geht um (grenzenlose) Flexibilisierung. Siemens und Daimler-Chrysler seien nur als Beispiele genannt.

Der Gesetzgeber hat zur Beschäftigungssicherung die Notwendigkeit erkannt, dies zumindest als Aufgabe den Betriebsparteien mit § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG ins Pflichtenheft zu schreiben. Außerdem wurde sogleich auch der Versuch einer gewissen Definition gewagt. Diese lässt sich im § 92a BetrVG wiederfinden. Dort steht: „Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen.“

Allerdings unterließ es der Gesetzgeber, diese Aufgabe über den Charakter des „miteinander reden müssen“ hinaus zu heben. Hervorzuheben ist, dass auch die „Förderung“ von Beschäftigung ein gleichrangiges Aufgabenfeld der Betriebsräte ist, nicht nur deren Sicherung. Damit steht auch der Versuch der Ausweitung von Beschäftigung in die Hausaufgabenliste der Betriebsverfassung. Dies kann und soll zugunsten der Beschäftigten im Betrieb, aber auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und damit zum Abbau von Arbeitslosigkeit genutzt werden.

Inwieweit die „Förderung“ von Beschäftigung in der aktuellen Situation, in der scheinbar eine kollektive Verarmung insbesondere großer Konzerne stattfindet, ist fraglich.

Schließlich liegt das offensichtlich an den Hochschulen dieser Welt gelehrt Lösungsmittel zur Kapitalsteigerung im Beschäftigtenabbau, also in Entlassungen. Dies ist die überall wahrnehmbare Meinung in der Wirtschaft, der Politik, den Medien und mittlerweile sogar ausgeprägt in der Bevölkerung, zumindest wenn sie nicht gerade selbst betroffen ist.

Dennoch: Gerade die aktuelle Vorgehensweise der Wirtschaft im Schulterschluss mit der Politik und den Medien zwingt uns geradezu mit Geist und Witz das Thema Beschäftigungssicherung in den Mittelpunkt zu stellen und Visionen zu entwickeln. Da gibt es kleine und große Ansätze, die Summe macht's schließlich aus.

Wolfgang Däubler stellte folgendes heraus:

Bei der Ausschöpfung des § 92a BetrVG kann wertvolle Zeit gewonnen werden. Betriebliche Situationen sind ggf. besser bewertbar und können damit auch inhaltlicher mit den Beschäftigten diskutiert werden. Der § 92 a BetrVG kann unabhängig von akutem Handlungsbedarf und damit regelmäßig vor der Notwendigkeit eines Interessenausgleiches in gewisser Gelassenheit versucht werden. Die Arbeitsplatzschaffung ist ein Thema, auf das der Arbeitgeber sich ebenfalls einzulassen hat.

Allerdings bemängelte Däubler die relative Schwäche des § 92a BetrVG, da diesem eine erzwingbare Einigungsstelle zur echten Durchsetzung fehle. Hier habe der Gesetzgeber in gewohnter Weise rein nach Unternehmensinteressen die Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 realisiert.

Karl-Heinz Brandl:

BR-Arbeit beinhaltet auch vorausschauendes, positives Risikomanagement bzw. lässt dieses zu. Dafür kann man erprobte Systeme nutzen, welche auch der Arbeitgeber seit längerem bereits erfolgreich für sich verwendet. Im Wesentlichen geht es darum, Gefahren frühzeitig zu erkennen und aufzuzeigen, die Wahrscheinlichkeit ihres Eintreffens und ihre Auswirkung realistisch einzuschätzen. Daraus wird dann ggf. Handlungsbedarf abgeleitet (Prävention). Hierzu bietet ver.di-innotec eine breite Palette von Unterstützungs- und Beratungssystemen an.“

Zusammengefasst wurde in der Diskussion mit den Anwesenden der § 92a BetrVG nicht nur als juristisches sondern vielmehr als sinnvolles politisches Instrument zugunsten der Betriebsräte herausgearbeitet. Dies gilt es verstärkt zu nutzen und für Beschäftigteninteressen einzusetzen. Die Diskussion hat gezeigt, wie interessant und wie wichtig ein Austausch über die eigenen Ehrfahrungsgrenzen hinaus ist. Gerade das Thema Beschäftigungssicherung ist doch weit mehr, als es der erste Eindruck vermittelt. Sicherlich ist die echte Mitbestimmung über Unternehmensentscheidungen nicht gegeben, aber dennoch werden täglich in vielen Unternehmen und Betrieben genau diese Entscheidungen immer wieder durch Betriebsräte positiv beeinflusst. Unsere Arbeitswelt in Deutschland, so verschieden sie in alle unseren Berufen auch sein mag, würde ohne gewerkschaftliche und betriebsrätliche Arbeit anders sein.