



Geben und nehmen

Wie funktioniert die vom Betriebsverfassungsgesetz geforderte „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat? Ganz einfach: Sie besteht aus einem ausgewogenen Geben und Nehmen. Erfahrene und miteinander vertraute Betriebspartner kennen und pflegen diese Kultur. Doch das Vertrauensverhältnis will stets aufs Neue austariert sein. Dabei hat mal der eine die rechtlich besseren Karten, mal der andere. Der „Stärkere“ nutzt diese Position gelegentlich, um Dinge durchzusetzen, die er rechtlich eigentlich nicht erzwingen darf. Der „Schwächere“ fühlt sich dann „erpresst“ und spricht von illegitimen Koppelungsgeschäften – und erliegt vielleicht der Versuchung, seine unterlegene Position vor Gericht zu kompensieren. Die Reizworte lauten dann: Rechtsmissbrauch, Ungleichbehandlung, Benachteiligung.

Wie schön, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) einer solchen „Verrechtlichung“ in einer neuen Entscheidung enge Grenzen setzt, den Betriebspartnern aber trotzdem weite Verhandlungsspielräume lässt. Das BAG schützt das Prinzip des „do ut des“ und damit eine funktionierende Betriebsverfassung. Das

Urteil: Der Arbeitgeber darf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung davon abhängig machen, dass eine Betriebsvereinbarung zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit zustande kommt. Denn diese Vereinbarung, so das BAG, dient dem wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers. Er kann frei entscheiden, ob und wie er sie mit einer Gegenleistung honorieren will. Die Grenze ziehen die Richter völlig zu Recht dort, wo das Versprechen von Vorteilen den Betriebsrat zu einem rechtswidrigen Verhalten bewegen soll, etwa zum Abschluss einer gesetz- oder tarifwidrigen Betriebsvereinbarung (Az. 3 AZR 639/06).

Auch Betriebsräte dürfen „Koppelungsgeschäfte“ einfädeln: Sie dürfen die Zustimmung zu Überstunden davon abhängig machen, dass der Arbeitgeber befristete Verträge verlängert. Das Hessische Landesarbeitsgericht sah darin mit gutem Grund weder Rechtsmissbrauch noch einen Verstoß gegen das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit. Solche Forderungen seien zulässig, wenn sie einen sachlichen Bezug zum jeweiligen Mitbestimmungsrecht haben. Hier sollte mehr Personal für weniger Belastung mit Überstunden sorgen (AZ: 5/9 TaBv 51/05).

Beide Gerichte tun gut daran, das Verhalten der Parteien sehr zurückhaltend mit rechtlichen Kampfbegriffen wie Rechtsmissbrauch zu messen. Sie überlassen die Lösung dem Spiel der Kräfte und dem Verhandlungsgeschick beider Seiten. Wer heute als Verlierer erscheint, wird bei nächster Gelegenheit als Sieger dastehen. Früher oder später erkennen ohnehin beide Seiten, dass nur der gemeinsame Weg der richtige ist.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.