

Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte  
Thomas Berger, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Anschrift: Danziger Straße 56 / Ecke Kollwitzstraße, 10435 Berlin,  
persönliches Interview geführt am 16.06.2015.

**Sie vertreten ausschließlich Betriebsräte und stehen ihnen bei Fragen zur Seite. Zusätzlich haben Sie verschiedene Angebote an Schulungen, wie sehen diese aus?**

*Berger:* Es gibt die sogenannten Grundlagenschulungen für Betriebsräte. Diese nennt das Bundesarbeitsgericht Schulungen, die unumgänglich sind, um Betriebsratsarbeit durchführen zu können. Dazu gehören Themen wie z.B. Arbeitsrecht I (z.B. Beginn Arbeitsverhältnis), Arbeitsrecht II (z.B. Beendigung Arbeitsverhältnis), Arbeitsrecht III (oft Spezialsituationen wie Teilzeitbefristungsgesetz, Betriebsübergang und Ähnliches). Das ist Grundlagenwissen, was alle im Bereich Arbeitsrecht haben müssen/sollen. Dann gibt es die betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulungen BetrVG I bis III/IV, je nach Anbieter, wo man die grundlegenden Dinge, die im BetrVG stehen (Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit den Mitbestimmungsrechten) schult, z.B.

- BetrVG I, die Geschäftsführung eines Betriebsrats, wie funktioniert er überhaupt, wie beschließt er und was sind die Voraussetzung für eine wirksame Beschlussfassung, etc.
- BetrVG II ist die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten,
- BetrVG III behandelt die Mitbestimmung in personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten (je nach Anbieter).

Grundlagenschulungen sind das Standardrepertoire, darüber hinaus gibt es noch Spezialschulungen. Jedes Betriebsratsmitglied hat auch einen Anspruch auf diese Schulungen, aber es muss diesen konkret begründen. Anders als bei den Grundlagenschulungen, auf die man ohne Begründung einen Anspruch hat, muss bei Spezialschulungen angegeben werden, welchen konkreten Bedarf man an diesem Thema hat z.B. beim Thema Mobbing oder Compliance.

**Sind das feste Themen? Und wer muss für die entstandenen Kosten für diese durchgeführten Schulungen aufkommen?**

*Berger:* Die Kosten all dieser Schulungen werden und müssen vom Arbeitgeber getragen werden. Das sind offene Themen. Oft sind es Schulungen über die Mitbestimmungsrechte, die der Betriebsrat hat. Der Betriebsrat hat oft in ganz wichtigen Fragen Mitbestimmungsrechte z.B. bei Arbeitszeitfragen, Urlaubsangelegenheiten,

Datenschutzfragen in Zusammenhang mit technischen Einrichtungen oder im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch im Entgeltbereich. Das sind in jeder Hinsicht komplizierte Themen, da sie für beide Seiten wichtig sind. Es gibt immer eine arbeitsrechtliche und eine betriebsverfassungsrechtliche Situation, die Grundkenntnisse in den Bereichen werden in den Spezialseminaren geschult.

**Was passiert wenn der Arbeitgeber keinen Zweck in den Spezialschulungen zu einem gewissen Thema sieht? Kann er eine Schulung für Betriebsräte verbieten?**

*Berger:* Verbieten kann der Arbeitgeber das nicht, aber er kann sagen, dass er dieses Seminar nicht für erforderlich hält. Dann muss der Betriebsrat in aller Regel mit Überzeugungskraft erklären, warum diese Schulung benötigt wird. Viele Arbeitgeber lassen sich mit einer vernünftigen Begründung überreden. Oft endet bei vielen der Konflikt, wenn eine Darlegung der Notwendigkeit vorliegt. Zwar nicht bei allen, denn das Unternehmensklima spielt eine Rolle. Es kann auch sein, dass der Arbeitgeber die Schulung nicht für erforderlich hält, dann könnte der Betriebsrat auch ein gerichtliches Verfahren anstreben, das "Beschlussverfahren". Die Freistellung und auch die Kosten des Seminars können so gerichtlich durchgesetzt werden.

**Passiert so etwas erfahrungsgemäß oft?**

*Berger:* Das hängt ganz entscheidend von der Unternehmenskultur und dem Klima innerhalb des Betriebes ab. In Deutschland gibt es eine breite Bandbreite von Unternehmen wie z.B. Volkswagen, wo Betriebsräte sehr stark eingebunden werden auch in den wirtschaftlichen Prozessen, weil man sie als klassische Co-Manager ansieht. Da herrscht eine offene Kultur für Betriebsräte. Mir ist nicht bekannt, dass jemals deren Betriebsrat für ein Seminar klagen musste. Auf der anderen Seite gibt es Unternehmen, die so tun als gäbe es die Betriebsräte nicht, die alles versuchen, um einen Betriebsrat zu verhindern. Gibt es bereits Betriebsräte, versuchen die Unternehmen, ihnen das Leben sehr schwer zu machen, indem sie dann selbst Grundlagenschulungen, welche ganz klar von der Rechtsprechung her jedem Betriebsratsmitglied zustehen, bestreiten. So werden Interessenvertretungen gezwungen, eine zum Teil Vielzahl an Gerichtsverfahren einzuleiten.

**Wie lange beläuft sich die Dauer bei einem aufkommenden Gerichtsverfahren zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, um eine Klärung zwischen den zwei Parteien zu erhalten?**

*Berger:* Sehr lange an sich nicht, aber für betriebliche Verhältnisse natürlich schon. Die Arbeitsgerichte sind in der Regel gegenüber anderen Gerichten relativ schnell. Aber eine erste Instanz dauert in Berlin etwa sechs bis acht Monate. Wenn die unterliegende Seite in Beschwerde geht, also eine Instanz höher, kann dies noch bis zu weitere sechs bis acht Monate dauern. Meist ist beim Landesarbeitsgericht Schluss. In zweiter Instanz geht es aber manchmal um ganz grundsätzliche Rechtsfragen, die noch nie vorher vom Bundesarbeitsgericht entschieden worden sind. Diese können dann auch in die dritte Instanz zum Bundesarbeitsgericht übergehen und dies dauert dann ca. noch einmal ein Jahr. Aus der Sicht des Betriebsrats, der die Schulung nicht nur aus Jux und Tollerei macht, sondern der meint, er braucht das Thema oder auch bei Grundlagenseminaren, bei denen man nichts bestreiten kann, kann er sich ggf. erst nach eineinhalb Jahren gegen den Arbeitgeber durchsetzen. Das ist natürlich sehr viel Zeit, in der er nicht vernünftig arbeiten kann, weil ihm die Schulung verwehrt wird.

**Welche Möglichkeiten gibt es sonst noch für Betriebsräte?**

*Berger:* Es gibt noch die Möglichkeit einer einstweiligen Verfügung, eines gerichtlichen Schnellverfahrens, das aber auch leider seine Tücken hat, da es nicht einfach ist, solche Verfahren zu gewinnen. Die Gerichte sind sehr zurückhaltend mit der Anerkennung der Freistellung für Seminare, mit dem Argument, es würde die Hauptsache vorwegnehmen. Die Tendenz, dass man alles in einem einstweiligen Verfügungsverfahren schnell entscheiden will, möchte man eindämmen, deswegen sind da prozessuale Schwierigkeiten eingebaut, welche es oft schwer für den Betriebsrat machen, so eine Verfügung zu gewinnen. Gerade bei einem feindlichen Klima im Unternehmen ist es natürlich nicht ganz ohne, gleich mit einem Gerichtsverfahren zu beginnen und das sogar gleich auch noch zu verlieren. Deswegen ist man da sehr vorsichtig und daher ist das eine sehr schwierige Ausgangsposition.

**Befindet man sich als Betriebsratsmitglied in einem Konflikt mit seinem Arbeitgeber und verliert diesen gerichtlich auch noch, kann der Betriebsrat dann eine Rache bezüglich des Arbeitnehmers fürchten, obwohl er durch den Betriebsrat eine besondere Art von Kündigungsschutz besitzt?**

*Berger:* Damit muss man eben rechnen, es hängt immer von dem Unternehmensklima ab. Es gibt immer Unternehmen, die den Betriebsrat als etwas Positives ansehen. Und dann gibt

es Unternehmen, die versuchen, den Betriebsrat möglichst klein zu halten und dagegen vorzugehen. Aus deren Sicht ist es so, dass jeder der aufbegehrt und die Macht des Unternehmens in Frage stellt, ein potenzieller Problemfall ist, den man möglichst aus dem Unternehmen versucht rauszubringen. Geht dies nicht, versucht man zumindest, ihm das Leben im Unternehmen möglichst schwer zu machen. Gleichzeitig fördert man arbeitgeberfreundlichere Betriebsratsmitglieder. Oft ist da ein feindliches Klima, da Teile der Betriebsratsmitglieder solch ein Verhalten vom Arbeitgeber nicht gewohnt sind, weil Menschen eigentlich mehr zur Harmonie neigen. Ich lege mich erst recht mit meinem Vorgesetzten ungerne an. Wenn man dann in so ein Klima reingedrängt wird, indem das BR-Mitglied als Störfaktor in ihrem eigenen Unternehmen angesehen wird, das hält nicht jeder aus.

**Werden Sie öfter von Mitarbeitern, die gerade in einer Betriebsratsgründung stecken um Rat gefragt oder sind es eher bestehende Betriebsratsmitglieder, die Hilfe mit dem Umgang mit ihrem Arbeitgeber benötigen?**

*Berger:* Beide Situationen gibt es und beide Situationen gehören zur Standardberatung. Es gibt sowohl Menschen, die überlegt haben, man müsste einen Betriebsrat gründen, weil es keinen im Betrieb gibt und sie den Bedarf sehen und sich dann fragen, wie man das macht, ob es irgendwelche Nachteile gibt und wie man vorgehen muss, um es auch so zu machen, dass man zumindest nicht rechtlich vom Arbeitgeber dafür belangt werden kann. Es gibt auch Wahlvorstände, die in die Beratung kommen und sich schulen lassen, wie man eine Wahl richtig organisiert oder auch jung gewählte Betriebsräte, die sich fragen, wie sie weiter vorgehen. Es gibt aber auch alte Hasen, die eine Beratung brauchen, weil viele Veränderungen in z.B. der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und -geber entstanden sind oder sie in Krisen geraten oder in schwierige Wettbewerbsverhältnisse kommen. Dann kann es dazu kommen, dass sich die Unternehmensstrategie ändert und Betriebsräte in neue Situationen kommen, wo sie dann doch in eine Konfliktsituation geworfen werden. Oft ist es noch schwieriger in solchen Problemfällen sich auf etwas einzustellen, was sie in ihrer 10 - 20 Jahre langen Betriebsarbeit nicht erlebt haben.

**Ist der Arbeitgeber immer bereit, auch in solchen Krisensituationen die Kosten der Beratung des Betriebsrats zu tragen?**

*Berger:* Es gibt oft Situationen, wo der Arbeitgeber bei der Bezahlung der Rechnung Schwierigkeiten macht. Aber es steht im Gesetz, dass der Arbeitgeber für die entstandenen Kosten des Betriebsrats aufkommen muss. Es kann Situationen geben, wo man pro bono-Mandate hat, wo man schon vorher weiß, dass es schwierig werden wird, ihre Kosten für die

Rechtsberatung zu decken. Das wird dann oft über eine Querfinanzierung gemacht, da es auf der anderen Seite eben Betriebsräte gibt, die sehr lukrative Mandate zu uns bringen, und dann haben wir die finanziellen Reserven als Büro, um Mandanten zu beraten, die z.B. erst einen Betriebsrat gründen wollen und daher noch keinen Anspruch auf Kostenerstattung gegen den Arbeitgeber haben, das macht dann das Anwaltsbüro kostenfrei mit.

**Der Arbeitgeber ist also auf jeden Fall verpflichtet, die Anwaltskosten für die Beratung zu tragen, darf er dann auch über den Inhalt der Rechtsberatung informiert werden?**

*Berger:* Das darf er nicht, da der Auftraggeber der Betriebsrat ist. Dem Mandanten, meistens also dem Gremium, ist man gegenüber gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet. Ohne Einverständnis des Mandanten dürfte man keinen Inhalt der Beratung offenbaren. Ja, das sind die Kosten der Betriebsverfassung. Der Gesetzgeber hat eine Vorstellung davon, wie er sich die Verfassung des Betriebes vorstellt. Wie sollen Betriebe eigentlich aussehen? Im BetrVG ist geregelt, was alles zum Betriebsrat gehört und auch, dass er Kosten verursacht durch Freistellung, er muss gewählt werden, er muss Seminare für seine Arbeit besuchen können, es werden Betriebsversammlungen gemacht, wenn eine Betriebsvollversammlung viermal im Jahr stattfindet, dann wird da nicht gearbeitet, natürlich wirft das Kosten auf. Diese Kosten muss der Arbeitgeber tragen. Die Arbeitnehmer müssen das mit erwirtschaften durch ihre Arbeit, aber letztlich kann und darf man das nicht auf die Arbeitnehmer abwälzen, das steht im Gesetz selbst auch drin als sog. "Umlageverbot". Anwalts- und Beratungskosten gehören dazu und das Gesetz sieht auch vor, dass man nicht nur einen Anwalt hinzuzieht, wenn man eine Rechtsstreitigkeit hat, sondern z.B. in Situationen, in denen Betriebsräte überfordert sind und sachverständigen Rat heranziehen müssen. Deswegen gibt es im BetrVG die Möglichkeit, wenn es erforderlich ist, dass Betriebsräte einen Sachverständigen oder Berater hinzuziehen. Das ist der Fall, wenn man z.B. eine Betriebsvereinbarung machen möchte. Betriebsvereinbarungen sind ja Gesetze des Betriebes, das heißt sie schaffen Rechte und Pflichten für die Mitarbeiter wie ein Gesetz, und wenn man ein Gesetz macht, muss man davon auch Ahnung haben, weil man da viel falsch machen kann. Deswegen brauchen Betriebsräte auf jeden Fall einen Rechtsberater, wie man diese Betriebsvereinbarung macht, was man da reinschreiben kann, welche Möglichkeiten und Grenzen es dabei gibt, was darf man nicht reinschreiben, damit sie am Ende auch wirksam sind.

**Welche Bereiche umfassen die Betriebsvereinbarungen häufig?**

*Berger:* Datenschutzvereinbarungen, Arbeitszeit, Entgelt, Compliance, Fragen der Ordnung des Betriebes, Betriebsvereinbarungen zum Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen für Raumklima oder Lastenhandhabung, bei denen die Betriebsräte Mitbestimmungsrechte haben, wobei die Betriebsräte meistens das gar nicht wissen, dass sie da weitgehend mitbestimmen können, dass sie so darauf einwirken können, dass die Arbeitnehmer unter gesunden Arbeitsbedingungen arbeiten können, wie z.B. klimatische Bedingungen oder auch, dass man befreit wird von unnötiger anstrengender körperlicher Belastung. Dort können Betriebsvereinbarungen geschrieben werden, das wissen aber viele Betriebsräte gar nicht, dass das überhaupt geht oder wie man das dann macht.

**Wie lange dauert es etwa bis man eine neue Betriebsvereinbarung veranlasst?**

*Berger:* Es kommt drauf an, wie zügig die Betriebsparteien darüber verhandeln. Oft ist es so, dass die Hauptzeit dafür draufgeht, dass man seinen eigenen Klärungsprozess beim Betriebsrat oder beim Arbeitgeber herbeiführt. Es hat ja schon sehr lange Vorlaufzeit, was die Willensbildung angeht und dann der eigentliche Verhandlungszeitraum, der kann kürzer oder länger sein, das hängt ein bisschen davon ab, ob beide Seiten diesen Prozess betreiben und ihn für wichtig halten, dann geht das sehr schnell, aber wenn eine Seite blockiert dann dauert es. Wenn der Wille dabei ist, kann das eine Sache von wenigen Tagen sein. In manchen Fällen zieht sich das über Jahre hin, wenn der Arbeitgeber oder Betriebsrat blockiert. Manche wollen die Compliance Überwachung.

**Und was passiert, wenn es gar keine Einigung gibt?**

*Berger:* Bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten entscheidet dann die Einigungsstelle, das ist die gesetzlich vorgesehene Schlichtung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Es steht ausdrücklich im Gesetz drin, dass die Parteien sich über Angelegenheiten einigen müssen, wenn sie dies aber nicht können, dann kann jeder der beiden Seiten zur Einigungsstelle gehen. Diese besteht aus dem Vorsitzenden der Einigungsstelle.

**Wer wählt diese Einigungsstelle? Übernimmt die entstehenden Kosten wieder der Arbeitgeber?**

*Berger:* Einigen muss man sich nur auf den Vorsitzenden der Einigungsstelle und die Anzahl der Beisitzer. Es sagt jeder für sich selbst autonom wir wollen den und den als Beisitzer auf unserer Seite haben. Da es eine interne Sache ist mit internen Beisitzern und diese Arbeitnehmer des Betriebs sind, müssen sie für die Anhörung der Einigungsstelle

freigestellt werden. Ihr Lohn muss dabei fortgezahlt werden sowie eventuelle Fahrtkosten erstattet werden. Es gibt aber auch externe Beisitzer, wie z.B. Rechtsanwälte, den muss der Arbeitgeber auch bezahlen. Der Vorsitzende muss ebenfalls vom Arbeitgeber bezahlt werden, da sie ein ehrenamtliches Amt ausüben, in dem sie dementsprechend bezahlt werden.

**Welche Gründe haben Sie von Ihren Mandanten gehört, die zu dem Anlass einer Gründung eines Betriebsrats geführt haben?**

*Berger:* Oft ist es Unzufriedenheit. Sehr oft ist es so, dass die Arbeitnehmer mit Führungskräften nicht klarkommen, oder dass es oft Situationen gibt, mit denen die Arbeitnehmer nicht einverstanden sind z.B. dass Arbeitszeiten nicht flexibel für die Arbeitnehmer organisiert werden, obwohl die Arbeitnehmer sehen, dass es eigentlich möglich wäre. Oder auch, dass sie sich ungerecht entlohnt fühlen, dass es nicht nachvollziehbar ist, wie der Arbeitgeber vergütet, es zu intransparent ist (auch ein sehr häufiger Grund). Allgemein kann man sagen, dass sich auch sehr oft die Arbeitnehmer nicht genügend respektiert fühlen und dass oft der Eindruck erweckt wird, dass es allgemein an Respekt fehlt, an Anerkennung, an Wertschätzungen der Mitarbeiter oder auch an Demokratie im Betrieb, dass sich die Leute eben nicht trauen, den Mund aufzumachen, obwohl sie Ungerechtigkeiten sehen, dass sie denken, dass sich durch einen Betriebsrat das Klima im Betrieb ändert. Da ist es tatsächlich dann sehr oft so, gerade in Betrieben wo es Missstände gibt, dass es ein großer Unterschied ist, ob man einen Betriebsrat hat oder nicht.

**Haben Sie es miterlebt, dass Sie einen Mandanten betreut haben, der angestrebt hatte, einen Wahlvorstand zu bestellen, diesen Versuch jedoch aufgrund des Eingreifens des Arbeitgebers zurückgezogen hat?**

*Berger:* Das gibt es sehr oft, dass sobald sich in den Betrieben ein Wahlvorstand bildet, das Unternehmen sehr gegen den Betriebsrat agieren will. Sie wollen den nicht haben, da werden die Leute dann zum Teil richtig in die Mangel genommen oder auch befördert. Da gibt es Zuckerbrot und Peitsche. Das ist ganz klassisch, dass man Leute versucht einzuschüchtern und sie auch bedroht oder eben um sie loszuwerden, sie irgendwie befördert, um ihnen besseres anzubieten oder zumindest dass man versucht sie zu überzeugen, dass eigentlich ein Betriebsrat doch gar nicht nötig ist. Quasi alle drei Arten gibt es.

**Wäre eine Abmahnung oder auch eine Kündigung rechtens von Seiten des Arbeitgebers?**

*Berger:* Das ist rechtswidrig. Die Arbeitnehmer nehmen ihre Rechte aus dem BetrVG wahr und auch ganz normale Grundrechte, wie auf Meinungsäußerung, soziale Grundrechte, Teilhaberrechte. Wenn man für die Wahrnehmung von Rechten abgestraft wird, dann ist es das sogenannte "Maßregelungsverbot". Schon im BGB steht, dass man nicht gemäßregelt werden darf für die Wahrnehmung eigener Rechte.

**Einige Unternehmen setzen üble Strategien ein, um unter anderem die Wahlen absichtlich zu behindern. Kommt so eine Art von Methoden der Geschäftsleitung sehr oft im Alltag vor?**

*Berger:* Das kommt schon öfter vor. Man muss diese Problemfälle sehen, aber man muss eben auch sehen, dass es viele Betriebe gibt, wo diese Probleme nicht da sind. Wenn man das nicht sieht, sondern nur die Problemfälle, dann schüchtert man die meisten Leute ein, dann denkt jeder, wenn ich einen Betriebsrat gründe, dann werde ich gekündigt oder abgemahnt. Das sind Fälle, die gibt es, die gibt es auch gerade im Einzelhandel. Im Einzelhandel ist diese Einstellung relativ stark. Ein Teil der Handelsunternehmen versucht, zu verhindern, dass es Betriebsräte gibt, das ist sehr auffällig. Diese tun so als sei die Betriebsverfassung nicht so wie sie nun mal ist, die tun als sei ein Betriebsrat ein Problem und ein Hindernis und man könnte damit nicht genügend Profit machen, wenn es die Betriebsräte gibt und man muss unbedingt dagegen vorgehen. Diese Unternehmen gibt es und das auch zahlreich. Man muss aber auch sehen, dass es viele Unternehmen gibt, wo es eigentlich kein Problem wäre, wenn jemand den Mut finden würde, einen Betriebsrat zu initiieren, wo ihm überhaupt nix passieren würde, aber wo die Angst davor in den eigenen Köpfen sie hindert, Betriebsräte zu gründen.

**Ist es denn für Arbeitnehmer eine aussichtslose Lage, wenn sie eine zu große Angst vor der Reaktion des Arbeitgebers haben, wenn sie eine Interessenvertretung gründen sollten?**

*Berger:* Furcht und Angst sind ein schlechter Ratgeber in allen Lebenslagen. Insbesondere auch wenn man im Betrieb Problemlagen hat, sich davon leiten zu lassen, das macht keinen Sinn. Man muss versuchen, sich mit gleichgesinnten Kollegen zusammen zu tun und entschieden vorzugehen, nicht zögerlich, sondern entschieden. Dazu gehört auch manchmal, einen Anwalt einzuschalten oder auch die Gewerkschaft einzubeziehen und wenn man das tut, dann ist das nicht aussichtslos.

**Wie schnell lässt sich ein Wahlvorstand bestellen? Gibt es für Kollegen die Möglichkeit, von einem auf den anderen Tag einen Betriebsrat zu gründen, wenn sie die drei wahlberechtigten Mitarbeiter gefunden haben?**

*Berger:* Wenn ich die drei Leute laut Gesetz habe, also noch zwei weitere Kollegen, dann kann man das machen. Rechtlich ist es ohne weiteres möglich. Im Prinzip brauche ich nur eine einzige entschlossene Person, die das wirklich durchziehen will, dann wird diese Person auch noch ein zwei andere finden in seinem Betrieb, die er von seinem Vorhaben überzeugen kann. Dann macht man z.B. ein Flugblatt mit Einladung (in bestimmten Situationen jedenfalls) zu einer Wahlvorstandsversammlung, in den kleineren Betrieben auf jeden Fall. Sobald man auf diesem Flugblatt steht, hat man als Erstunterzeichner einen Kündigungsschutz. Ich sage mal das Problem ist nicht die rechtliche Situation, die ist so schlecht nicht.

**Ab wann genau fängt der besondere Kündigungsschutz an?**

*Berger:* Der Kündigungsschutz greift schon sehr früh, aber das heißt natürlich nicht, dass einem nichts passiert. Nur es ist auch die Frage der Einstellung der Menschen. Wenn ich ein überängstlicher Typ bin, dann mache ich so etwas sowieso nicht und wenn man Leute hat, die ein gewisses Risiko bereit sind zu gehen, dann würde ich denken, dass diese nicht aufgehalten werden, es sei denn, sie lassen sich irgendwie locken von einem Angebot Karriere zu machen oder mit Abfindung. Wenn ich aber wirklich einen Betriebsrat will, dann lasse ich mich da aber auch nicht einschüchtern.

**Wie haben Sie es entnommen, sind Unternehmen gegenüber Arbeitnehmervvertretungen eher skeptisch oder sehen sie manchmal die Chance für Vorteile in ihnen und freunden sich mit ihm an?**

*Berger:* Das ändert sich oft. Es ist natürlich manchmal so, dass das Unternehmen anfängt mit Betriebsratsbekämpfung. Wenn die Betriebsräte klug und richtig darauf reagieren, dann merkt das Unternehmen irgendwann, dass es damit gar nicht weiterkommt und nicht durchkommt. Ich habe schon oft erlebt, dass die Unternehmen dann einen Wechsel machen zu einer kompromissorientierten Politik und sagen, ständige Auseinandersetzungen mit Betriebsrat, das hat keine Zukunft und dass dann ein Unternehmen auch umschwenkt zur kompromissbereiten Einstellung gegenüber dem Betriebsrat und auch die Vorteile entdeckt.

**Gibt es personelle oder auch wirtschaftliche Vorteile, die sich mit der Existenz eines Betriebsrats ergeben?**

*Berger:* Ja auf jeden Fall. Wenn sie eine Vielzahl an Mitarbeiter haben, dann müssen sie sich ja in vielen Sachen mit jedem Einzelnen sozusagen einigen und sie haben auch alle "auf der Pelle" wenn sie so wollen, wenn es Probleme gibt. Mit einem Betriebsrat haben sie einen Ansprechpartner also ein Gremium. Zu Arbeitnehmern, die sich dann beschweren, kann man dann sagen "Gehen Sie zu Ihrem Betriebsrat" und der Betriebsrat ist dann der Verhandlungspartner und das hat natürlich einen großen Vorteil, den hat man auch für die Einstellung der Menschen. Es ist ein Zeichen, dass sie respektiert werden, dass sie eine eigene Interessenvertretung im Unternehmen gründen können und dort Ansprechpartner haben und sich auch vertraulich unterhalten können über ihre Probleme und auch Beschwerden. Das hat ja eine ganz wichtige soziale Funktion, das trägt zum Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei und davon profitiert natürlich auch der Arbeitgeber. Er hat es dann in der Tendenz mit einer Mannschaft zu tun, die zufriedener ist als eine ohne Betriebsrat.

**Würden Sie sagen, dass sich tendenziell das Betriebsklima durch einen bestehenden Betriebsrat verbessert?**

*Berger:* Ja, es ist zwar schwer nachweisbar, weil ein Betriebsrat nicht alle Probleme des Arbeitgebers löst, aber in gewisser Weise wird er konfrontiert mit einer professionelleren, organisierteren Belegschaft. Ich würde mal behaupten, dass es in den großen Betrieben in den meisten Unternehmen ein Vorteil ist, einen Betriebsrat zu haben. Sehr oft kommen von den Betriebsräten auch Vorschläge und Innovationen. Nicht nur was soziale Vorschläge angeht, das soziale Zusammenleben betreffend, sondern sehr oft was Arbeitsorganisation, Technik und Weiterentwicklung der Produktion betrifft, denn zum Teil haben sie ja eine viel stärkere Verankerung und Verwurzelung als die Geschäftsführer. Einer meiner Betriebsräte hat ein Schild über seinen Zimmer, da steht drauf "Die Geschäftsführer kommen und gehen, der Betriebsrat bleibt", weil sie natürlich sehr oft erleben, dass alle zwei bis drei Jahre die Geschäftsführer ausgetauscht werden, dann kommen neue mit BWL-Studium, die zum Teil aber gar nicht wissen, was genau im Unternehmen gemacht wird und die Betriebsräte sind zum Teil Ingenieure oder Facharbeiter in den Betrieben, die seit Jahren oder Jahrzehnten den Betrieb in- und auswendig kennen. Es wäre sehr klug von den Geschäftsführern und dem Management, eine sehr enge Kooperation und Austausch gerade in wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens mit dem Betriebsrat zu suchen, weil erstens werden viele Ideen und Vorschläge geboren, die man ernsthaft durchdenken und überlegen sollte und zweitens eine wirtschaftliche Konzeption gegen und ohne die Betriebsräte und ohne Belegschaft, das kann doch gar nicht funktionieren! Da macht man einen Plan und wenn

dann die Leute nicht mitziehen, dann wird das eine Totgeburt. Das hab ich schon mal miterlebt. Da gab es große Fantasien durch die Geschäftsführung in Deutschland oder USA-Schaltzentren der Unternehmen, eine neue Software zu machen. Dann gab es Leute im Betriebsrat, die sagten, dass sie das schon 10 mal erlebt haben in den letzten 20 Jahren und das es noch nie durchgekommen ist, weil es an der betrieblichen Realität scheitert. Das sind dann Dinge, wo die Unternehmen Investitionen in Software machen mit riesigem Aufwand, was nie in die Realität umgesetzt wird, weil es mal wieder scheitert, weil man nicht auf den Betriebsrat und die Belegschaft gehört hat. Wenn man als Management keinen lebendigen Austauschprozess mit seiner Belegschaft hat, dann wird es zwangsläufig zu wirtschaftlichen Fehlentwicklungen kommen. Der Austausch mit dem Betriebsrat als Repräsentant der Belegschaft, der das Vertrauen der Belegschaft genießt, ist essentiell für eine gesunde Unternehmensentwicklung. Ein komplexes Unternehmen ist immer auf seine Arbeitnehmer und deren Mitdenken angewiesen. Ohne kann es nicht oder jedenfalls nur schlechter funktionieren.

**Gab es Probleme mit ausländischen Unternehmen, die den Ablauf und die Arbeit eines Betriebsrates nicht verstanden haben, da keine Kenntnisse darüber bestanden?**

*Berger:* Ehrlich gesagt habe ich es mit ausländischen Unternehmen zu tun, aber dass diese keine Kenntnisse haben, habe ich selbst noch nicht erlebt. Jedenfalls gibt es hier keinen signifikanten Unterschied zu deutschen Unternehmen. Ich habe erlebt, dass gerade auch US-Unternehmen versuchen sich an die Kultur eng anzuschmiegen, wenn sie eine Tochtergesellschaft in Deutschland gründen und relativ sorgfältig damit umgehen, weil sie wissen, hier gibt es Betriebsräte und Gewerkschaften und sehr oft gehen die dann auch in die Arbeitgeberverbände und treten dort ein und binden sich an den Tarifvertrag und machen dort keine Schwierigkeiten was Betriebsräte angeht, weil sie einfach die Konfrontation mit den lokalen Gesetzen meiden wollen. Deswegen könnte ich nicht sagen, dass ausländische Unternehmen mehr Probleme mit Betriebsräten haben als deutsche Unternehmen, das ist nicht meine Erfahrung. Wenn es jedoch Probleme mit den USA gibt, dann ist es ganz oft die Problematik des Datenschutzes, weil da ein völlig anderes Verständnis in den Unternehmen herrscht. In Deutschland haben wir ein sehr sensibles Verhältnis zum Datenschutz, weil wir ja mindestens zwei staatliche Systeme hatten, die Überwachungsstaaten waren. Wir wissen, wenn ein Dateneingriff geschieht, ist es ein Grundrechtseingriff und deswegen sind wir da sehr sensibel. Deswegen bedarf es für jede Datenerhebung, Datenspeicherung, Datenbearbeitung einer Rechtsgrundlage und das ist in den Betrieben mitbestimmungspflichtig, weil die Datenerhebung meist durch technische Einrichtungen erfolgt und da gibt es laut § 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte.