Mitbestimmung bei Abmahnungen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Die Abmahnung spielt im betrieblichen Alltag eine erhebliche Rolle. Sie ist häufig Vorstufe zur Kündigung und hat deshalb vor allem für den einzelnen Arbeitnehmer eine große Bedeutung. Aufgrund der sich verschärfenden Euro-Krise planen die Unternehmen verstärkt einen Personalabbau. Die Firmen suchen deshalb vermehrt nach Verfehlungen ihrer Mitarbeiter. In der nächsten Zeit ist deshalb mit einer starken Zunahme von Abmahnungen zu rechnen.

Auch wenn der Betriebsrat vor deren Ausspruch nicht zwingend zu beteiligen ist, bestehen umfangreiche Rechte im Zusammenhang mit diesem Zwangsmittel des Arbeitgebers. So hat das LAG Hamm in einer aktuellen Entscheidung einen Auskunftsanspruch des Betriebsrats über erteilte Abmahnungen bejaht.[1] Der folgende Beitrag stellt die für Betriebsratsmitglieder wichtigsten individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Besonderheiten dar.

Individualrechtliche Abmahnung

Die individualrechtliche Abmahnung findet ihre gesetzliche Grundlage in § 314 Abs. 2 Satz 1 BGB. Sie soll den Arbeitnehmer auf sein Fehlverhalten hinweisen, dieses rügen und ihn davor warnen, dass bei einem erneuten Verstoß eine Kündigung droht. Die Warnfunktion einer Abmahnung kann jedoch dadurch abgeschwächt werden, dass eine Vielzahl von Abmahnungen wegen gleichartiger Pflichtverletzungen ausgesprochen wird, jedoch keine weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen folgen. Der Arbeitgeber muss dann die letzte Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung besonders eindringlich gestalten, um dem Arbeitnehmer klarzumachen, dass weitere derartige Pflichtverletzungen nunmehr zum Ausspruch einer Kündigung führen werden. Andernfalls würde eine dennoch ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sein.[2]
Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Einer solchen bedarf es nur dann nicht, wenn erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach erfolgter Abmahnung nicht zu erwarten ist oder wenn es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.[3]
Spricht der Arbeitgeber eine Abmahnung aus, so verzichtet er damit konkludent auf sein Kündigungsrecht hinsichtlich des der Abmahnung zugrundeliegenden Sachverhalts. Die Pflichtverletzung ist damit verbraucht und kann nicht mehr zur Begründung einer Kündigung herangezogen werden. Zu beachten ist, dass eine Abmahnung durch Zeitablauf an Bedeutung verliert. Selbst wenn die Abmahnung zunächst ordnungsgemäß erfolgt, ist sie dann aus der Personalakte zu entfernen, wenn sich der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum einwandfrei verhalten und keinen Anlass für weitere Abmahnungen gegeben hat. Dies gilt entgegen weitverbreiteter Meinung – auch in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung – nicht pauschal nach Ablauf bestimmter Fristen (vielfach werden zwei Jahre herangezogen), sondern ist aufgrund aller Umstände des Einzelfalls zu beurteilen.[4] Aber auch das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, dass eine Abmahnung regelmäßig nach zwei bis drei Jahren ihre Wirkung verliert. Bei schweren Pflichtverletzungen, welche den Arbeitgeber zu einer fristlosen Kündigung berechtigen würden, ist jedoch gegebenenfalls ein längerer Zeitraum anzusetzen.[5]

Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung

Grundsätzlich kann auch gegenüber Betriebsratsmitgliedern eine Abmahnung ausgesprochen werden. Dies gilt jedoch nur bezogen auf individuelle Pflichtverletzungen im Arbeitsverhältnis, nicht aber hinsichtlich betriebsverfassungsrechtlicher Pflichtverletzungen. Insoweit ist eine individualrechtliche Abmahnung nicht möglich. Eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung liegt vor, wenn der Verstoß eines Betriebsratsmitgliedes gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten gerügt wird. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist eine betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung grundsätzlich unzulässig und kann eine Behinderung der Betriebsratstätigkeit darstellen.[6]

Das Abmahnungsgespräch

Die Berechtigung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer verpflichtend zu einem Gespräch einzuladen, folgt aus sei-

1 LAG Hamm v. 17.2.2012 – 10 TABV 63/11.
2 BAG v. 15.11.2001 – 2 AZR 609/00.
3 BAG v. 19.4.2012 – 2 AZR 186/11.
4 Vgl. bereits BAG v. 18.11.1986 – 7 AZR 674/84.
5 Weiterführend Schulze/Häfner, AiB 2007, 275 ff.
6 BAG v. 26.1.1994 – 7 AZR 640/92; weiterführend Schulze/Häfner, AiB 2007, 275 ff.

nem allgemeinen Direktionsrecht, § 106 GewO. Der Arbeitgeber kann danach Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen bestimmen. Dieses Weisungsrecht betrifft zunächst die Konkretisierung der Hauptleistungspflicht, also der Arbeitsleistung, zum anderen aber auch die so genannten leistungssichernden Verhaltenspflichten. Ein Gespräch über ein arbeitsvertragliches Fehlverhalten des Arbeitnehmers dient der Erfüllung der Arbeitspflicht und ist somit vom Weisungsrecht des Arbeitgebers umfasst.[7] Der Arbeitgeber kann daher den Arbeitnehmer dazu verpflichten, an einem Abmahnungsgespräch teilzunehmen, sofern dieses innerhalb der Arbeitszeit und am Arbeitsort stattfindet. Der Arbeitgeber ist bereits aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgeverpflichtung gehalten, dem Arbeitnehmer vorab nicht nur den Termin des Gesprächs, sondern auch dessen Inhalt umfassend mitzuteilen. Zweck des Gesprächs ist es nicht nur, dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten vor Augen zu führen – welches er ohnehin regelmäßig bereits aus der Abmahnung kennt – und ihn darauf hinzuweisen, dass er bei erneuter Zuwiderhandlung mit einer Kündigung rechnen muss. Vielmehr soll es gerade auch dazu dienen, die Hintergründe des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers aufzuklären und ihm die Möglichkeit eröffnen, Unklarheiten zu beseitigen und Stellung zu beziehen. Für den Arbeitnehmer ist es somit wichtig, sich auf ein solches Gespräch vorzubereiten. Dies wird ihm aber nur möglich sein, wenn ihm zumindest einen Tag vorher, idealerweise natürlich früher, neben Datum und Uhrzeit auch der geplante Inhalt des Gesprächs mitgeteilt wird.

Umgekehrt kann die Initiative zu einem Abmahnungsgespräch auch vom Arbeitnehmer ausgehen. Ein Anhörungsrecht im Zusammenhang mit Abmahnungen ist gesetzlich nicht geregelt. Ein solches lässt sich jedoch aus § 82 BetrVG ableiten. Diese Vorschrift regelt nicht nur einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte, sondern – dem vorgelagert – einen Anspruch auf Klarstellung der in der Abmahnung enthaltenen Vorwürfe. Auch aus der Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 75 Abs. 2 BetrVG kann sich ein Recht auf die Durchführung eines Abmahnungsgespräches jedenfalls dann ergeben, wenn die Vorwürfe, die die Abmahnung begründen, sachlich unberechtigt sind.

Da ein solches Anhörungsrecht in Literatur und Rechtsprechung vielfach verneint wird, ist zu empfehlen, eine Pflicht des Arbeitgebers zur Anhörung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu regeln.

Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds

Findet ein Abmahnungsgespräch statt, so möchte der Arbeitnehmer regelmäßig eine Person seines Vertrauens zu dem Gespräch hinzuziehen, um nicht allein den Vorwürfen des Arbeitgebers ausgesetzt zu sein. Nach der Rechtsprechung hat eine betriebsfremde Person, etwa ein Rechtsanwalt, in einem solchen Fall kein Anwesenheitsrecht.[8] Es kann aber ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen werden, auch wenn ein solches Recht gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt ist.

Für bestimmte Fälle sehen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Betriebsratsmitgliedes vor. So ermöglicht dies etwa § 81 Abs. 4 Satz 3 BetrVG bei Mitarbeitergesprächen über die Planung von arbeitsbereichsbezogenen Maßnahmen, z. B. bei der Planung von technischen Anlagen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufen und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz. Auch gem. § 82 Abs. 2 Satz 2 BetrVG kann der Arbeitnehmer zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber über die Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts, die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Weitere Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats an einem Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG bezüglich der Einsichtnahme in die Personalakten sowie § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hinsichtlich des Beschwerderechts des Arbeitnehmers vor.

Bereits aus diesem gesetzlichen Regelungszusammenhang lässt sich ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds ableiten, wenn ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers erörtert werden soll. Ein solcher ergibt sich auch aus § 84 Abs. 1 BetrVG. Nach § 84 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Arbeitnehmer berechtigt, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Inhalt eines Abmahnungsgesprächs ist gerade, insbesondere wenn es auf Initiative des Arbeitnehmers stattfindet, die Beeinträchtigung des Arbeitnehmers durch die in der Abmahnung ausgesprochenen Vorwürfe. Zudem ist der Betriebsrat gem. § 85 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

Ausgleichs- und Korrekturfunktion

Sinn und Zweck der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds am Abmahnungsgespräch ist es, ein Gegengewicht zur regelmäßig stärkeren Ausgangsposition des Arbeitgebers zu schaffen und nicht zuletzt auch etwaige Wissens- und Verständnisdefizite des Arbeitnehmers auszugleichen.[9] Aufgrund dieser Zwecksetzung bleibt es dem Arbeitnehmer überlassen, welches konkrete Betriebsratsmitglied er zum Abmahnungsgespräch hinzuziehen möchte. Da unter Umständen sehr persönliche Daten zur Sprache kommen, ist eine Vertrauensbasis zwischen

7 BAG v. 23.6.2009 – 2 AZR 606/08.
8 Vgl. LAG Hamm v. 23.5.2001 – 14 Sa 497/01.
9 BAG v. 16.11.2004 – 1 ABR 53/03.

Arbeitnehmer und Betriebsratsmitglied entscheidend. Zudem kann das beteiligte Betriebsratsmitglied später gegebenenfalls als Zeuge für den Arbeitnehmer fungieren.[10] Auch wenn der Arbeitgeber grundsätzlich Zeit und Ort des Abmahnungsgesprächs festlegen kann, hat er den Termin einvernehmlich mit dem hinzuzuziehenden Betriebsratsmitglied abzustimmen. Andernfalls könnte der Arbeitgeber das Auswahlrecht des Arbeitnehmers dadurch zunichtemachen, dass er bewusst einen Termin auswählt, den das konkrete Betriebsratsmitglied nicht wahrnehmen kann. Zudem gebietet auch der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 Abs. 1 BetrVG die Terminabstimmung mit dem Betriebsrat. Im Rahmen eines Abmahnungsgesprächs hat das Betriebsratsmitglied nicht nur ein Recht auf Anwesenheit, sondern es kann auch argumentativ in das Gespräch eingreifen. Der Arbeitgebervertreter kann dem Betriebsratsmitglied nicht das Wort verbieten. Das Betriebsratsmitglied soll zwar zum einen als Zeuge für die vorgebrachten Argumente fungieren, wofür die bloße Anwesenheit genügen würde. Darüber hinaus sollen durch seine Teilnahme aber auch eine mögliche Überlegenheit des Arbeitgebers ausgeglichen und etwaige Wissens- und Verständnisdefizite des Arbeitnehmers abgebaut werden. Somit kommt dem Betriebsratsmitglied auch eine Korrekturfunktion im Gespräch zu, die es nur erfüllen kann, wenn es mit dem Arbeitgeber kommunizieren, Zusammenhänge erläutern und auch für den betreffenden Arbeitnehmer Partei ergreifen kann.

Auskunftsanspruch des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat bei entsprechendem Bezug zu Mitbestimmungsrechten einen Anspruch auf Auskunft über erteilte Abmahnungen gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG. Dieser Anspruch wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Betriebsrat bei der Erteilung von Abmahnungen selbst kein Mitbestimmungsrecht hat.[11] Der Betriebsrat sollte diesen Auskunftsanspruch insbesondere dann geltend machen, wenn er den Eindruck hat, dass der Arbeitgeber verstärkt Abmahnungen ausspricht. Gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner gesetzlichen Aufgaben rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Diese Auskunftspflicht basiert auf dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit des § 2 Abs. 1 BetrVG. Damit einher geht ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats. Der Betriebsrat soll anhand der erhaltenen Informationen prüfen können, ob er tätig werden muss. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht erst dann zur Unterrichtung verpflichtet ist, wenn bereits feststeht, dass Aufgaben des Betriebsrats vorliegen. Ein Informationsanspruch ist vielmehr bereits dann gegeben, wenn zumindest eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass der Betriebsrat über ein Mitbestimmungsrecht verfügt.[12]

Zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört einerseits die Wahrnehmung sämtlicher Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz, andererseits die in § 80 Abs. 1 BetrVG genannten allgemeinen Aufgaben. Die Rechtsprechung bejaht daher eine gewisse Wahrscheinlichkeit für das Bestehen von Aufgaben des Betriebsrats, wenn den ausgesprochenen Abmahnungen kollektivrechtliche Regelungen zugrunde liegen, die etwa nach § 87 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sind. So ist es Aufgabe des Betriebsrats, Abmahnungen entgegenzuwirken, die auf ein etwaiges mitbestimmungswidriges Verhalten des Arbeitgebers gestützt werden. Daneben kann der Betriebsrat auch überprüfen, ob er angesichts eines gerügten Fehlverhaltens eines Arbeitnehmers mitbestimmungsrechtlich tätig werden und sein Initiativrecht ausüben will.[13]

Weitere Voraussetzung für den Auskunftsanspruch ist, dass die begehrten Auskünfte zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung des Betriebsrats erforderlich sind. Die Vorlage der Abmahnungen ist erforderlich, wenn nicht ohne Weiteres angenommen werden kann, dass der Betriebsrat auf andere Weise jederzeit von mitbestimmungswidrigen Anordnungen des Arbeitgebers Kenntnis erlangen kann. Mit einer Abmahnung rügt der Arbeitgeber eine aus seiner Sicht arbeitsvertragswidrige Pflichtverletzung des Arbeitnehmers. Oftmals lassen sich die gerügten Pflichtverletzungen jedoch auf die Missachtung kollektivrechtlicher Regelungen beziehungsweise auf mitbestimmungswidrige Anordnungen des Arbeitgebers zurückführen (etwa die Anweisung nicht genehmigter Überstunden). Dies ist für den Betriebsrat regelmäßig erst durch Einsichtnahme in die jeweiligen Abmahnungen erkennbar. Ohne diese Informationen wäre er nicht in der Lage, auf die Beachtung seiner Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber hinzuwirken.[14] Der Betriebsrat kann daher vom Arbeitgeber entsprechende Auskünfte in Form von Abschriften der erteilten Abmahnungen verlangen. Der Arbeitgeber kann diese nicht unter Verweis auf Geheimhaltungs- oder datenschutzrechtliche Pflichten verweigern. Die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes schränken die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG nicht ein.[15] Insofern handelt es sich lediglich um eine bloße Datenweitergabe an den Betriebsrat, welcher unselbständiger Teil der verantwortlichen Stelle und daher kein Dritter ist.[16] Daher bedarf es weder einer Einwilligung des Arbeitnehmers noch einer anderen Rechtsgrundlage gem. § 4 Abs. 1 BDSG, da andernfalls der Daten-

10 BAG v. 16.11.2004 – 1 ABR 53/03.
11 LAG Hamm v. 17.2.2012 – 10 TABV 63/11.
12 BAG v. 26.1.1988 – 1 ABR 34/86; BAG v. 15.12.1998 – 1 ABR 9/98.
13 Vgl. LAG Hamm v. 17.2.2012 – 10 TABV 63/11.
14 LAG Hamm v. 17.2.2012 – 10 TABV 63/11, Rechtsbeschwerde beim BAG anhängig unter Az. 1 ABR 26/12.
15 So auch LAG Hamm v. 17.2.2012 – 10 TABV 63/11.
16 Vgl. § 3 Abs. 8 S. 2 BDSG; siehe zum BDSG a. F. BAG v. 11.11.1997 – 1 ABR 21/97.

fluss innerhalb des Unternehmens erheblich beschränkt würde.

Zugang zu personenbezogenen Daten

Solange dem Betriebsrat personenbezogene Daten im Hinblick auf seine gesetzlichen Aufgaben nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zugänglich gemacht werden, findet hierfür ausschließlich das Betriebsverfassungsgesetz Anwendung. Diese Nachrangigkeit des Bundesdatenschutzgesetzes folgt bereits aus § 1 Abs. 3 Satz 1 BDSG und wird mittelbar auch durch die spezielle arbeitsvertragliche Vorschrift des § 32 Abs. 3 BDSG bestätigt, wonach die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen unberührt bleiben. Im Übrigen ist es für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit der Übermittlung unerheblich, ob der Arbeitgeber die Auskünfte in anonymisierter Form oder unter namentlicher Benennung der betroffenen Arbeitnehmer erteilt.[17] Zudem unterliegen die Mitglieder des Betriebsrats einer besonderen Verschwiegenheitspflicht, welche in den §§ 75 Abs. 2, 79 Abs. 1, 82 Abs. 2 Satz 3 oder § 83 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zum Ausdruck kommt. Der Arbeitgeber kann die Vorlage der Unterlagen auch nicht unter Berufung auf das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer gem. Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG verweigern, da er nicht befugt ist, sich gegenüber dem Auskunftsrecht des Betriebsrats auf Grundrechte von Arbeitnehmern zu berufen.[18] Das Auskunftsrecht des Betriebsrats reicht daher grundsätzlich soweit, dass er vom Arbeitgeber Abschriften der erteilten Abmahnungen ohne Anonymisierung verlangen kann.

17 Vgl. BAG v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 zum Überwachungsrecht des Betriebsrats beim betrieblichen Eingliederungsmanagement.
18 BAG v. 7.2.2012 – 1 ABR 46/10.

Fazit

Die Abmahnung als Vorstufe zur Kündigung bedeutet für den betroffenen Arbeitnehmer regelmäßig eine besondere Härte. Nicht immer sind Abmahnungen objektiv gerechtfertigt, vielfach versuchen Arbeitgeber dadurch Druck auf »unliebsame« Arbeitnehmer auszuüben. Umso wichtiger ist deshalb die »Überwachung« durch den Betriebsrat. Wenn die Anzahl der Abmahnungen stark zunimmt, ist deshalb Vorsicht geboten, der Betriebsrat sollte die Hintergründe aufklären. Oftmals steckt hier in Wahrheit eine generelle Absicht dahinter, verstärkt Personal abzubauen. Es kann sich dann sogar die Frage nach dem Abschluss von Interessenausgleich und Sozialplan stellen. Wird gegenüber einem Arbeitnehmer eine Abmahnung ausgesprochen, so ist es regelmäßig sinnvoll, ein Abmahnungsgespräch mit dem Arbeitgeber zu führen. Hier sollte der Betriebsrat seine Unterstützung im Vorfeld und während des Gespräches anbieten. Das Recht des Arbeitnehmers auf ein solches Abmahnungsgespräch und auf die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds sollte in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Marc-Oliver Schulze ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei AfA Rechtsanwälte in Nürnberg. **Corinna Schreck** ist Rechtsanwältin in der Kanzlei AfA Rechtsanwälte in Nürnberg.
kanzlei@afa-anwalt.de
www.afa-anwalt.de

aib-web.de
Service für Betriebsräte
Hierzu finden Sie im Internet:
Checkliste: Anspruch auf Entfernen einer Abmahnung.

Indirekte Steuerung

Humanisierung der Arbeit oder Optimierung des Humankapitals?

Wenn auch spät, scheinen die Forderungen aus der Debatte »Humanisierung des Arbeitslebens« nach mehr als dreißigjähriger Wartezeit nahezu eingelöst zu sein: Fokus auf Kompetenz statt auf Hierarchie- und Kommandostrukturen, Handlungs- und Entscheidungsspielräume an Stelle von engen Arbeitsvorgaben, flexible Arbeitszeiten entlang der Bedürfnisse der Beschäftigten lösen starre Arbeitszeitkorridore ab, das Ziel zählt, nicht der Weg dorthin.

Unbestritten ist zumeist die Notwendigkeit der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung und Aushandlung der konkreten Regelung solcher Maßnahmen zwischen den betrieblichen Interessenvertretern. Spätestens bei den Verhandlungen stellen sich die, mit diesen beispielhaften Maßnahmen konfrontierten Belegschaftsvertreter jedoch die Frage, welches Konzept die Geschäftsführung mit solchen Vorhaben tatsächlich verfolgt?