

Es war ein langer Weg. Interview zur Entwicklung der Betriebsverfassung

100 Jahre gibt es sie nun schon: die Betriebsverfassung. Betriebsräte können die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten und durch ihre Mitbestimmungsrechte Einfluss nehmen auf die Arbeitsbedingungen. Mit den Mitbestimmungsexperten Wolfgang Däubler und Michael Kittner wagen wir den Blick auf eine bewegte Geschichte und auf aktuelle Herausforderungen.

Intro: Am 4. Februar 2020 sind es hundert Jahre, seit das Betriebsrätegesetz erlassen wurde. Solange schon gibt es mit der Betriebsverfassung ein großes Stück Demokratie im Betrieb, das sich für alle Beteiligten bewährt hat. Denn nur über die Mitbestimmung kommen wir dem Ziel der „guten Arbeit“ näher. Was waren wichtige Meilensteine auf dem Weg zum heutigen BetrVG? Wie kann man mit den akuten Herausforderungen durch weltweite Märkte und digitalen Wandel umgehen? Wir befragten dazu die beiden Experten Prof. Wolfgang Däubler und Prof. Michael Kittner.

Was war der Anlass, in Deutschland Mitbestimmungsrechte einzuführen?

Das ist ein geradezu naturwüchsiges Bedürfnis von abhängig Beschäftigten. Es hat sich seit der Existenz freier Arbeit in den städtischen Handwerken und im Bergbau geäußert, indem Gesellenvereinigungen Selbsthilfeeinrichtungen zu sozialem Schutz organisierten. Im Handwerk war die Handlungsebene freilich nicht der – üblicherweise sehr kleine – Betrieb, sondern die Zunft einer Stadt. Später, mit aufkommenden größeren Manufakturen entwickelten sich betriebliche, selbstverwaltete Sozialeinrichtungen und daraus – zunächst freiwillige – Arbeiterausschüsse.

Gab es Meilensteine auf dem Weg zum heutigen BetrVG?

Das war ein langer Weg: Nach einem vergeblichen Anlauf im Revolutionsparlament der Paulskirche gewährten zunächst aufgeschlossene Unternehmer Mitspracherechte nach dem Konzept einer „konstitutionellen Fabrik“. Danach eröffnete das „Arbeiterschutzgesetz“ von 1891 die Möglichkeit von freiwilligen Arbeiterausschüssen, mit denen „Arbeitsordnungen“ vereinbart werden mussten. Sie wurden schließlich zunächst im Bergbau (Bayern 1900, Preußen 1905) und dann während des 1. Weltkrieges mit dem „Hilfsdienstgesetz“ von 1916 für kriegswichtige Betriebe verpflichtend. Nach der Novemberrevolution 1918 brachte schließlich das Betriebsrätegesetz von 1920 den Durchbruch zu einer ersten wirklichen Betriebsverfassung.

Was unterschied das BRG 1920 von seinen Vorgängern und den Betriebsverfassungsgesetzen der Bundesrepublik?

Das Betriebsrätegesetz verschaffte den betrieblichen Interessenvertretungen erstmals gesicherte Organisationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber. Die Betriebsräte erhielten Mitspracherechte in praktisch allen betrieblichen Angelegenheiten. Das führte – zwar nicht spektakulär, aber sehr fühlbar – zu größerem Schutz der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber Vorgesetztenwillkür. Freilich hatten die auf dieser Grundlage operierenden Betriebsräte ganz überwiegend noch keine „harten“ Mitbestimmungsrechte in dem Sinne, dass im Streitfall ein neutraler Dritter verbindlich entscheiden kann. Solche Strukturen gab es erst mit dem BetrVG 1952 und noch besser mit dem BetrVG 1972. Z.B. machte erst das BetrVG 1952 die Zustimmung des Betriebsrats zur Wirksamkeitsvoraussetzung einer Arbeitgebermaßnahme. Einseitige oder mit einzelnen Arbeitnehmern vereinbarte Regelungen waren unwirksam, niemand brauchte sie zu befolgen. Das war ein wichtiger Schritt zu wirklicher Mitbestimmung.

Was können Betriebsräte tun, wenn das Unternehmen oder die gesamte Wirtschaft in die Krise gerät?

Eine ganze Menge. Sie können die Wirtschaftsdaten des Unternehmens analysieren und auf kommende Gefahren hinweisen. Bei Automobilzulieferern ist das zur Zeit ein großes Thema. Wenn es dann ernst wird, geht es zunächst einmal um Kurzarbeit. Der Betriebsrat hat hier ein Initiativrecht; wenn die Bundesagentur für Arbeit mitmacht und gleichfalls einen „vorübergehenden“ Rückgang annimmt, wird sich im Regelfall der Unternehmer auch nicht mehr querstellen. Mit der Kurzarbeit hat die deutsche Wirtschaft die Krise 2008/2009 sehr gut gemeistert – die Arbeitslosigkeit hat kaum zugenommen. Wenn das Unternehmen definitiv nicht mehr weitermachen kann, helfen nur noch Interessenausgleich und Sozialplan. Besonderes Interesse verdienen hier die Möglichkeiten, in einer „Transfergesellschaft“ eine zusätzliche Qualifikation zu erwerben, um so einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Das BetrVG gilt ja nur in Deutschland. Wie kann man mitbestimmen, wenn wichtige Entscheidungen bei der Konzernspitze in Frankreich oder in den USA fallen?

Die Mitbestimmungsrechte bleiben im Grundsatz unberührt. Ein wichtiger Unterschied im Vergleich zu deutschen Unternehmens- oder Konzernspitzen liegt aber darin, dass der Betriebsrat nicht mit den maßgebenden Entscheidungsträgern verhandeln kann. Auf der anderen Seite des Tisches sitzen in der Regel nur Manager mit gebundener Marschroute, die bei jeder Kleinigkeit nachfragen müssen. Kompromisse kommen da nur ausnahmsweise zustande. Betriebsräte sind öfters als sonst gezwungen, die Einigungsstelle anzurufen. Hat man einen guten Vorsitzenden, müssen die ausländischen Eigentümer die deutschen Maßstäbe akzeptieren; das Ergebnis muss deshalb nicht schlechter sein als bei einem rein deutschen Konzern. Aber der Kraftaufwand für den Betriebsrat ist sehr viel höher.

Welche Herausforderungen bringt die „neue“ digitale Zeit?

Die Digitalisierung kommt nicht von heute auf morgen; sie ist ein Prozess. Wohin er in der Zukunft führt, weiß niemand so genau. Dies führt zu zahlreichen Spekulationen, die mit viel hochwissenschaftlich klingenden Begriffen vorgetragen werden. Handfeste Konsequenzen gibt es schon heute in zweierlei Hinsicht. Durch mobile Geräte wie Smartphone und Laptop kann man zu jeder Zeit und von jedem Ort aus mit der Arbeit beginnen. Dies führt zu viel unbezahlten Überstunden, weil Arbeitnehmer das zu Hause erledigen, was sie in ihren vertraglich vereinbarten 37 oder 40 Stunden nicht geschafft haben. Außerdem sind sie jederzeit erreichbar und können von ihrem Chef um die Erledigung eines „dringenden“ Auftrags gebeten werden. Wird dies im Betrieb oder in bestimmten Abteilungen oder bei bestimmten Beschäftigten generell „erwartet“, so liegt in Wahrheit Rufbereitschaft vor. Über ihre Länge und zeitliche Lage kann der Betriebsrat mitbestimmen, was er auch effektiv tun sollte. Weiter stellt sich für viele das Problem des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Dabei geht es nicht mehr um herab fallende Gegenstände oder sich lösende Maschinenteile sondern um Belastungen, die häufiger als früher zu psychischen Erkrankungen wie Burn-out führen. Hier kann der Betriebsrat intervenieren; er kann erzwingen, dass möglichst bald eine Gefährdungsbeurteilung erfolgt. Anschließend kann er über die zu ergreifenden Maßnahmen mitbestimmen.

Wird damit der Datenschutz nicht noch wichtiger?

Je stärker die Arbeit digitalisiert wird, umso mehr fallen personenbezogene Daten an. Beispiele gibt es in großer Zahl. GPS informiert nicht nur über den Standort sondern auch über die Fahrweise, RFID-Chips verfolgen den Arbeitsprozess und ermöglichen Rückschlüsse auf das Verhalten einzelner Personen.

Wearables messen Pulsfrequenz und Blutdruck. Auch die Personalarbeit wird digitalisiert. Auf der Grundlage von Big Data können Algorithmen entwickelt werden, die Kriterien für den „idealen“ Arbeitnehmer enthalten; wer ihnen möglichst nahe kommt, wird eingestellt und befördert; andere fallen durch.

Genügt das heutige Instrumentarium des BetrVG?

Der Betriebsrat kann gerade im Bereich der Informationstechnik und damit der Digitalisierung von seinem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG Gebrauch machen. Hier kommt es entscheidend auf Sachkunde und auf das Zeitbudget an. Volle Sachkunde kann nicht jedes Betriebsratsmitglied haben; nicht anders als die Geschäftsführung braucht der Betriebsrat seine Experten. Und diese müssen über Zeit verfügen, um die Arbeitnehmersicht wirksam in die Entscheidungsprozesse einbringen zu können. Der Betriebsrat muss selbst entscheiden können, wen er wie lange heranzieht. Eine vorherige Genehmigung des Arbeitgebers wie nach dem heutigen § 80 Abs. 3 BetrVG kann nicht mehr in Betracht kommen. Es geht in diesem Teil der Mitbestimmung in erster Linie darum, die bestehenden Rechte wirksam werden zu lassen.

Der Ton ist politisch und gesellschaftlich rauer geworden – nicht zuletzt provoziert durch die AfD. Teilweise gibt es schon Nazi-Sympathisanten, die bei den Betriebsratswahlen kandidieren. Wie kann man dem entgegenwirken?

Wer sich als richtiger Nazi versteht, kann kein Interessenvertreter sein. Nicht umsonst wurden die Betriebsräte unter Hitler ziemlich schnell abgeschafft. Wer in manchen Punkten mit der NS-Ideologie sympathisiert, kann natürlich kandidieren und auch gewählt werden. Nur muss er sich dann fragen lassen, was er als Betriebsrat für die Kollegen getan hat. Wo waren seine guten Initiativen, wo berechnete Kritik an den Verhältnissen im Betrieb? Für die Rechten müssen dieselben Maßstäbe gelten wie für alle anderen: An ihren Taten sollt ihr sie erkennen. Dann sieht es mit der Wiederwahl ziemlich schlecht aus.