

### 3 Fragen zum Betriebsrätetärkungsgesetz

>

> Das BR-Stärkungsgesetz soll nun doch kommen, wie man munkelt. Doch

> stärkt es wirklich die Betriebsräte? Wir haben den Experten Prof.

> Dr. Wolfgang Däubler gefragt.

>

>

> 1. *Wird das BR-Stärkungsgesetz wirklich die BR stärken und vor allem*

> *Neugründungen von Gremien befördern?*

Der Titel verspricht viel, aber die Verpackung ist schöner als der Inhalt. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung, mehr nicht.

Was die Neugründung von Betriebsräten angeht, so werden die sog. Stützunterschriften zurückgefahren, und die Initiatoren erhalten Kündigungsschutz. Das ist gut so. Aber wird dies wirklich vieles verändern? Was bisher fehlt, ist eine gründliche empirische Untersuchung zu den Gründen, weshalb in 91 % aller vom BetrVG erfassten Betrieben keine Betriebsräte bestehen. Das Arbeitsministerium und das IAB in Nürnberg erforschen den Arbeitsmarkt bis hin zu zahllosen Details und sparen dabei auch nicht mit Forschungsmitteln. Aber eine Studie zu der Frage, weshalb es Betriebe ohne Betriebsrat gibt, sucht man vergebens. Selbst die meisten Professorenkollegen der Betriebssoziologie interessieren sich für bestehende Betriebsräte, insbesondere solche in der Metall- und Automobilindustrie, aber bis auf eine Kollegin in Erlangen hat niemand „die dunkle Seite des Mondes“ erkundet. Will man sich nicht unbeliebt machen?

Warum wählt man keinen Betriebsrat? Es gibt bisweilen vernünftige Unternehmer, mit denen man über alles reden kann und wo man fair behandelt wird. Dort fehlt der „Leidensdruck“. Daneben gibt es aber Unternehmen, wo immer nur einer recht hat, was bis hin zu kleinen Diktaturen gehen kann. Dort wird es aber als schlimme Illoyalität gewertet, wenn man eine Betriebsratswahl initiiert: das ist ungefähr so, wie wenn man wegen eines kleinen Familienstreits die Gerichte bemüht. Hier droht manchmal eine Kündigung; viel häufiger wird aber der Fall sein, dass man „nur“ das Wohlwollen der Vorgesetzten verliert: Keine interessanten Aufgaben mehr, erst recht keine Beförderung, Arbeitsergebnisse werden kritisch beäugt. Diese subtileren Formen der Repression fängt man mit einem Kündigungsschutz nicht ein, der überdies nur bis zur Verkündung des Wahlergebnisses oder – wenn keine Wahl stattfindet – drei Monate lang dauern soll. An der Angst vor Repression ändert sich nichts.

Was wäre die Alternative? Die Fraktion DIE LINKE im Bundestag hat den interessanten Vorschlag gemacht, dass der Unternehmer in Betrieben ohne Betriebsrat einmal jedes Jahr eine Betriebsversammlung einberufen muss, wo er der Belegschaft den Inhalt des BetrVG darstellt. Anschließend entscheidet dann die Belegschaft in seiner Abwesenheit in geheimer Wahl, ob ein Betriebsrat gewählt wird oder nicht. Vorteil: Niemand muss sich exponieren. Bei positivem Ausgang wird dann ein Wahlvorstand eingesetzt; finden sich keine Kandidaten, kann auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dass ein

Wahlvorstand eingesetzt wird. Dieser kann dann auch aus Außerbetrieblichen bestehen. Wer will, kann beim Wahlvorstand per Mail Briefwahl beantragen und von zu Hause aus wählen. Ein unbekannter Wähler kann nicht mit Sanktionen belegt werden...Also schwindet auch die Angst.

- > 2. *Es soll ein Mitbestimmungsrecht für mobile Arbeit kommen. Wird das eine Verbesserung sein?*

Das Mitbestimmungsrecht soll sich auf die „Ausgestaltung mobiler Arbeit“ beziehen, nicht etwa auf ihre Einführung. Das wäre dann doch des Guten zuviel gewesen. Aber auch die Ausgestaltung ist ein wichtiges Thema, und die Vorschrift könnte die bedeutsamste des ganzen Gesetzes werden.

„Mobile Arbeit“ meint jede Arbeit außerhalb des Betriebs und deshalb auch das Homeoffice. Die Mitbestimmung bezieht sich also u. a. darauf, wer die Geräte stellt und welches Entgelt der Arbeitnehmer für die Nutzung des privaten Wohnraums für dienstliche Zwecke bezahlen muss. Zur Ausgestaltung gehört auch die Erfassung der Arbeitszeit, ebenso die Versicherung gegen Unfälle und die Haftung für Schäden, die Familienangehörige oder Besucher angestellt haben. Und vielleicht am wichtigsten: Gibt es ein Rückkehrrecht in den Betrieb, und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Was geschieht, wenn sich die Wohnung von vorne herein nicht für ein Homeoffice eignet? Anmietung eines „Ausweicarbeitsplatzes“ in einem Coworking space? Hier gibt es viele Gestaltungsmöglichkeiten, die man als Betriebsrat unbedingt ausschöpfen sollte.

- > 3. *Welches sind Ihrer Meinung nach ansonsten die wichtigsten Punkte?*

Die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen für Betriebsratssitzungen wird auf Dauer zugelassen, allerdings mit deutlichen Schranken versehen. Die Geschäftsordnung muss „unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung“ Derartiges vorsehen, ein Viertel der BR-Mitglieder kann widersprechen und schließlich muss die Vertraulichkeit gewahrt sein. Daneben wird ausdrücklich das potentielle Arbeitgeberargument ausgeschlossen, wonach die Teilnahme vor Ort nicht mehr „erforderlich“ sein könnte, wenn es doch so schöne digitale Formate gibt. Sie bleibt nach § 30 Abs. 3 erforderlich, was insbesondere für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat von Bedeutung ist.

Zu erwähnen sind noch zwei weitere Punkte:

In dem neuen § 79a BetrVG wird klargestellt, dass der Betriebsrat nicht Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts ist. Dies bleibt vielmehr der Arbeitgeber, wobei sich beide bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen haben. Dabei muss aber – ohne dass dies ausdrücklich festgelegt wäre – die Unabhängigkeit des Betriebsrats gewahrt bleiben. Verlangt etwa ein Arbeitnehmer vom Betriebsrat Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten, so hat sie ihm der Betriebsrat direkt mitzuteilen; es ist nicht etwa der Umweg über den Arbeitgeber zu wählen.

Zweiter Punkt: § 80 Abs. 3 BetrVG wird in der Weise ergänzt, dass in den Fällen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Hinzuziehung eines „Sachverständigen für Informations- und

Kommunikationstechnik“ als erforderlich gilt. Dies hat auf Arbeitgeberseite wenig Freude ausgelöst.

Ein großer Wurf ist das Gesetz nicht. Im Vergleich zu dem, was unter Nahles produziert wurde, ist es allerdings sehr viel besser, denn es geht in die richtige Richtung. Die Betriebsräte werden nicht wirklich gestärkt, aber sie bekommen ein klein wenig Rückenwind. Auch ein solches „Betriebsrätehilfsgesetz“ hat für die Praxis einen gewissen Wert.