

Topthema: Ein neuer Schub für die Mitbestimmung?



Nur „dafür“ zu sein reicht vermutlich nicht aus. Wer eine bessere und zukunftsfähige Mitbestimmung will, der muss sich auch dafür einsetzen. Ein Entwurf für eine grundlegende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes liegt jetzt vor. Nun ist es an allen aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, bei den Politikern eine Umsetzung des Vorhabens einzufordern. Im Topthema stellen wir dar, was getan werden sollte, um eine bessere und zukunftsfähige Mitbestimmung zu erreichen.

Seiten 4-47

Weitere Artikel

In der Transformation ist eine proaktive Finanzpolitik sinnvoll
Von Dr. Patricia Bauer

48-63

Über den „Wert“ von künstlerisch-kulturellen (Teilhabe-)Projekten
Von Dr. Nicole Schwarz, Dr. Hellen P. Gross,
Dr. Stefanie Cramer von Clausbruch und Katharina Hary

64-87

Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Seit mehr als hundert Jahren gibt es Betriebsräte in Deutschland. Das ist gut und wichtig für unsere Demokratie. Aber die Mehrzahl der Beschäftigten arbeitet inzwischen in Betrieben ohne Beschäftigtenvertretung. Und der Trend ist leider seit vielen Jahren rückläufig. Ob und wie sich das ändern könnte, hat der Autor in einem Artikel für die Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ zum hundertjährigen Bestehen der Betriebsverfassung dargestellt. Der wurde Text lediglich in einigen wenigen Passagen vom Autor selbst aktualisiert und angepasst.“



Wolfgang Däubler ist emeritierter Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen, aber weiterhin in der Lehre und als Autor aktiv.

1. Einleitung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhebt jedes Jahr von 16.000 repräsentativ ausgewählten Betrieben zahlreiche Daten. Zu diesen gehört auch die Existenz von Betriebsräten in der Privatwirtschaft.¹ Dabei werden ausschließlich Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten betrachtet, weil nur dort ein Betriebsrat errichtet werden kann. Im Jahre 2020 hatten im Westen lediglich 8 Prozent, im Osten 9 Prozent aller erfassten Betriebe einen Betriebsrat. In mehr als 90 Prozent der unter das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) fallenden Betriebe stand das Gesetz auf dem Papier – erfahrungsgemäß besonders häufig in Kleinbetrieben zwischen 5 und 50 Beschäftigten. Je größer der Betrieb, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betriebsrat existiert. Deshalb werden insgesamt 40 Prozent der unter das Gesetz fallenden Arbeitnehmer von einem Betriebsrat vertreten.² Dieses Ergebnis ist weniger schockierend. Allerdings bleibt der

Betriebsrat ein Minderheitsphänomen.

Gliederung:

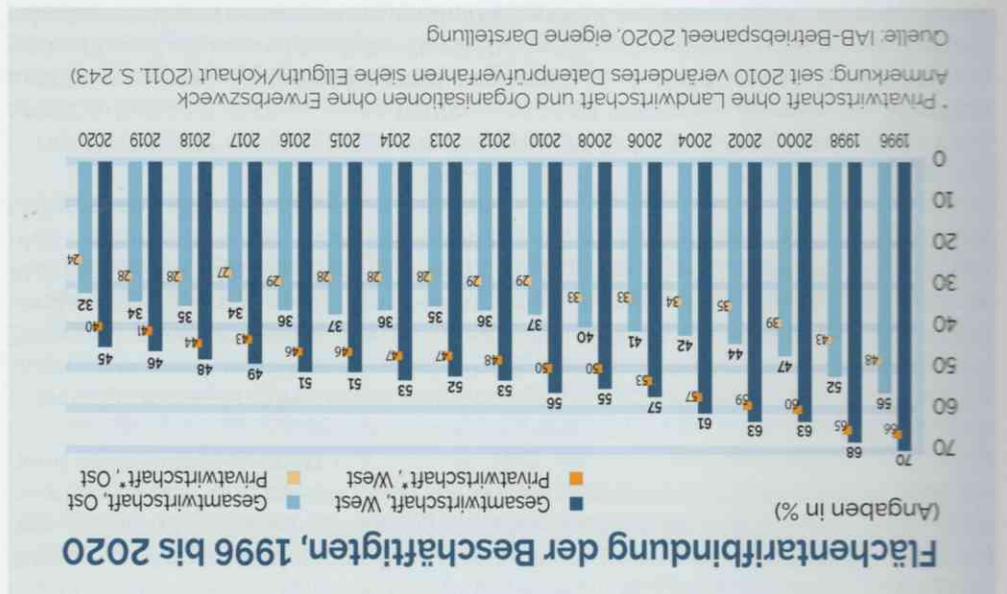
1. Einleitung
2. Der Betriebsrat – ein Minderheitsphänomen
3. Vorschläge für eine Trend-Umkehr
4. Exkurs zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Der in den letzten 20 Jahren zu beobachtende Trend ist wenig ermutigend. Die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat lag im Jahr 2000 in West

Offiziell wird die Betriebsverfassung auch von der Arbeitgeberseite nicht in Frage gestellt. Dies kommt im Bericht einer gemeinsamen Kommission von BDA und BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) zum Ausdruck, der im November 2004 veröffentlicht wurde und der sich noch heute auf der Website der BDA befindet.⁴ An seinem Anfang steht ein Bekenntnis zur Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen. „In ihrer großen Mehrheit“ seien die Mitglieder der Kommission davon überzeugt, dass die Mitbestimmung „nicht abgeschafft werden sollte.“ Allerdings wurde die Forderung aufgestellt, die Mitbestimmungsrechte drastisch zu reduzieren, was unter dem schönen klingenden Stichwort der „Entbürokratisierung“ abgehandelt wurde.⁵ Zwischen der „offiziellen“ Akzeptanz der Betriebsverfassung und dem Verhalten mancher Arbeitgeber in der Praxis besteht ersichtlich ein Widerspruch. Dass Betriebsräte dem Arbeitgeber Kosten verursachen

2 Der Betriebsrat – ein Minderheitsphänomen

und Ost bei 12 Prozent und fiel unter Schwankungen auf das heutige Niveau. Eine ähnliche Entwicklung gab es bei der Zahl der Beschäftigten. Im Jahre 1996 arbeiteten in Westdeutschland 51 Prozent aller unter das Gesetz fallenden Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat, in Ostdeutschland waren es 43 Prozent. Grob gesprochen, wurden damals noch rund die Hälfte von einem Betriebsrat vertreten. Im Jahr 2020 waren es noch 40 Prozent (West) beziehungsweise 36 Prozent (Ost).³ Auch die Tarifbindung ist in diesem Zeitraum in vergleichbarem Umfang zurückgegangen (siehe dazu die Grafik oben).



Zum Stand der Mitbestimmung

chen und dass sie die Autorität des Unternehmers erschüttern können, genügt als Erklärung offensichtlich nicht: Dies war auch zu besseren Zeiten so. Soweit man dies aufgrund betriebssoziologischer Untersuchungen und vieler Erfahrungen beurteilen kann, gibt es sehr unterschiedliche Hindernisse.⁶ Fünf werden nachfolgend etwas näher skizziert.

1. Sich für die Gründung eines Betriebsrats zu engagieren, kann mit hohen Risiken verbunden sein. Immer wieder hört man von Kündigungen, die zu einem Zeitpunkt ausgesprochen werden, bevor der Schutz der Initiatoren und Wahlvorstandsmitglieder greift. Der Rechtsweg ist langwierig und führt meist zu Abfindungen. Doch es muss gar nicht zu Kündigungen kommen: Wer im Betrieb aufsteigen oder eine interessante Arbeit bekommen will, steht in der Gefahr, seine Chancen kaputt zu machen.

2. Der Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht über die Lohnhöhe und die Dauer der Arbeitszeit. Gibt es – wie häufig – insoweit Probleme, können die Skeptiker unschwer sagen: „Euer Betriebsrat bringt doch auch nichts“. Das ist zwar zu kurz gedacht, weil ein einmal bestehender Betriebsrat auch weitere Schritte wie Gewerkschaftsbeitritt und Einbeziehung in den Flächentarif wahrscheinlicher macht, aber für viele Beschäftigte wird der Einwand plausibel sein.

3. Eine Betriebsratswahl in die Wege zu leiten und durchzuführen, setzt ein hohes Maß an Sachkunde und Engagement voraus; eine gewisse Begabung für bürokratische Vorgänge sollte bei den unmittelbar Beteiligten hinzukommen. Auch dies stellt ein nicht unbedeutendes Hindernis dar.

4. Auf die Wahl eines Betriebsrats wird weiter dann verzichtet, wenn die Beschäftigten mit den betrieblichen Verhältnissen und den Umgangsformen einigermaßen zufrieden sind. Der „Chef“ hat ein offenes Ohr und Verständnis für persönliche Wünsche. Könnte man diese Situation nicht sogar in Gefahr bringen, wenn man einen Betriebsrat wählen würde? Neben der „aufgeklärten“ Betriebsleitung kann es auch den Fall geben, dass ein beträchtlicher Teil der Belegschaft aus gesuchten Fachleuten besteht. Sie besitzen im betrieblichen Alltag eine starke Stellung, was eine ordentliche Bezahlung zur Folge hat. Auf ihre Wünsche, etwa in Bezug auf die Arbeitszeit, wird im Rahmen des Möglichen eingegangen. Wer nicht zu diesen Privilegierten gehört, hat meist nicht die Kraft, von sich aus eine Betriebsratswahl zu initiieren.

Eine Betriebsratswahl in die Wege zu leiten und durchzuführen, setzt ein hohes Maß an Sachkunde und Engagement voraus.

Der „Chef“ hat ein offenes Ohr und Verständnis für persönliche Wünsche. Könnte man diese Situation nicht sogar in Gefahr bringen, wenn man einen Betriebsrat wählen würde? Neben der „aufgeklärten“ Betriebsleitung kann es auch den Fall geben, dass ein beträchtlicher Teil der Belegschaft aus gesuchten Fachleuten besteht. Sie besitzen im betrieblichen Alltag eine starke Stellung, was eine ordentliche Bezahlung zur Folge hat.

5. Manchmal gibt es anstelle des Betriebsrats andere Vertretungsorgane, die als „Belegschaftssprecher“ oder „Vertrauensrat“ bezeichnet werden. Da sie im Konfliktfall faktisch nichts durchsetzen können, sind sie keine wirkliche Alternative zu einem Betriebsrat und deshalb nur ein relativ geringes Hindernis gegen eine Wahl.

Zum Stand der Mitbestimmung

2.1 Ein positives Gegenbeispiel

Die genannten Hindernisse können die geringe Ausschöpfung des BetrVG und den Rückgang in den letzten 20 Jahren plausibel machen. Sie können aber nicht erklä-

ren, weshalb es zwischen 1968 und 1978 eine

gegenläufige Entwicklung gab: Die Zahl der

Betriebsratsgremien stieg von 24.902 im Jah-

re 1968 über 29.298 im Jahre 1972⁷ und 34.059

im Jahre 1975⁸ auf 35.294 im Jahre 1978⁹ an.

Dies entspricht einem Zuwachs um mehr als

40 Prozent. Die Untersuchung des Hamburger

Max-Planck-Instituts zum Kündigungsschutz

ermittelte, dass im Jahre 1979 65,6 Prozent der

in einem Betrieb mit mindestens fünf Arbeitnehmern Tätigen von einem Betriebsrat

vertreten wurden.¹⁰

Die vorliegenden empirischen Untersuchungen liefern keine konkreten Inhalts-

punkte für die Gründe. Die Verbesserungen, die das BetrVG 1972 brachte, können

für sich allein keine Erklärung geben, da sie in der Gegenwart weiter gelten und der

Kündigungsschutz der Initiatoren 2001 sogar hinzukam. Dennoch konnte dies den

Abwärtstrend nicht stoppen.

Wichtiger scheint deshalb die gesamtgesellschaftliche „Atmosphäre“ zu sein

(„mehr Demokratie wagen“), die das Abwägen von Vorteilen und Risiken eher in

den Hintergrund treten lässt. Auch waren in jenen Jahren mehr Beschäftigte be-

reit, das Risiko einer möglicherweise für rechtswidrig erklärten Arbeitsniederle-

gung auf sich zu nehmen.¹¹ Dazu kommt, dass bei solchen Rahmenbedingungen

auch die Arbeitgeberseite gewisse Eingriffe in ihre Position eher hinnimmt. Ihr Recht

zur Vornahme unternehmerischer Entscheidungen bleibt ja unangetastet; allen-

Das Land
braucht noch
viel mehr
Betriebsräte,
damit die Mit-
bestimmung
einen neuen
Schub erhält.

Foto: Pasquale D'Angiolillo



falls geht es um bestimmte Zahlungen wie beim Sozialplan. Schließlich konnten die Beschäftigten stärker als heute mit solidarischem Verhalten von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen rechnen; Die Individualisierung („jeder ist sich selbst der nächste“) brach sich erst später Bahn.

2.2. Auflösung von Betriebsräten

Die beschriebenen Hindernisse erschweren es, einen Betriebsrat zu gründen, schließen es aber nicht aus. Gleichzeitig gibt es jedoch zahlreiche Fälle, in denen bestehende Betriebsräte verschwinden. Denkbar ist, dass ein Betriebsrat so an den Rand gedrückt wird, dass er sich auflöst oder bei einer Neuwahl nicht mehr genügend Kandidaten zu finden sind. Soweit empirische Untersuchungen vorliegen, konzentrierten sie sich allerdings allein auf die Frage, in welchem Umfang Betriebe samt den dort bestehenden Betriebsräten untergingen, weil das Unternehmen Insolvenz anmeldete oder sich umstrukturierte. In den Jahren 1998 bis 2002 war dies bei 14 Prozent aller Betriebe mit Betriebsrat der Fall.¹² Gleichzeitig gab es in etwa demselben Umfang Neugründungen von Betriebsräten – häufiger bei ausgliederten Einheiten als bei echten Neugründungen. Insbesondere haben Initiatoren von Start-ups typischerweise viele andere Probleme zu bewältigen und sehen den Betriebsrat primär als Kostenfaktor und Hindernis für den Geschäftserfolg.

3. Vorschläge für eine Trend-Umkehr

a) Leichtere Gründung von Betriebsräten

Es gibt viele Vorschläge, wie die Wahl von Betriebsräten erleichtert werden kann; die wichtigsten seien nachfolgend genannt:



Mitbestimmung wirkt positiv in vielen Bereichen, wenn sie denn auch praktiziert wird.

Zum Stand der Mitbestimmung

1. Man kann Anreize für den Arbeitgeber schaffen. Enthält der Flächentarif eine Öffnungsklausel, wonach „im Einvernehmen mit dem Betriebsrat von einzelnen Bestimmungen abgewichen werden kann, so bleibt die- se Möglichkeit einem Arbeitgeber ohne Betriebsrat verschlossen.“¹³ Insoweit sieht er sich benachteiligt. Dasselbe gilt dann, wenn staatliche Zuschüs- se zu einzelnen Maßnahmen davon abhängig gemacht werden, dass sie nicht nur vom Arbeitgeber beantragt, sondern auch vom Betriebsrat ausdrücklich unterstützt werden. Auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge könnte man nur sol- che Unternehmen berücksichtigen, die über einen Betriebsrat verfügen. Bisher hat man von diesen Möglichkeiten kaum Gebrauch gemacht.

2. Man kann den Arbeitgeber durch Gesetz verpflichten, von sich aus Schritte zur Einleitung einer Betriebsratswahl zu unternehmen. Vorbild hierfür könnte die Perso- nalvertretung sein: Besteht in einer Dienststelle kein Personalrat, so ist der Dienst- stellenleiter nach § 21 Bundespersonalvertretungsgesetz (B-PersVG) verpflichtet, die Beschäftigten zu einer Personalversammlung einzuladen, auf der ein Wahl- vorstand gewählt werden soll. Findet die Versammlung nicht statt (weil niemand kommt) oder wird kein Wahlvorstand gewählt, so muss der Dienststellenleiter nach § 22 B-PersVG auf Antrag von drei Beschäftigten oder einer in der Dienststelle ver- tretenen Gewerkschaft selbst einen Wahlvorstand bestimmen. Dies hat dazu ge- führt, dass 65 Prozent aller Dienststellen über einen Personalrat verfügen, wodurch 92 Prozent aller Beschäftigten des öffentlichen Dienstes repräsentiert sind.¹⁴ Die Links-Fraktion im Bundestag hatte in der vergangenen Legislaturperiode einen Ge- setzentwurf vorgelegt, um den Arbeitgeber in Betrieben ohne Betriebsrat zu ver- pflichten, einmal im Kalenderjahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, auf der er über die Rechte und Pflichten nach dem BetrVG informieren und den Arbeit- nehmer Gelegenheit zur Aussprache geben muss. Nach dieser Versammlung sollen die Beschäftigten in geheimer Abstimmung und in Abwesenheit des Arbeit- gebers entscheiden, ob eine Wahlversammlung einberufen wird, die einen Wahl- vorstand bestimmt.¹⁵ Ein entsprechender Gesetzesbeschluss scheiterte allerdings an den Mehrheitsverhältnissen im Bundestag. Seine Realisierung würde mit hinrei- chender Sicherheit die Zahl der Betriebsräte erhöhen, obwohl wegen der anderen Interessenslage eines Privatunternehmers oder eines Geschäftsführers längst nicht mit so positiven Ergebnissen wie im öffentlichen Dienst gerechnet werden könnte.

3. Weiter kann man die Schutznormen ausdehnen, beispielsweise nicht nur drei, son- dern alle Initiatoren schützen und den Wahlvorstand bis zum Ende der Wahlperiode von Benachteiligungen frei halten.¹⁶

b) Einfacheres Wahlverfahren durch digitale Technik
In Betrieben bis zu 200 Beschäftigte könnte man das Wahlverfahren nicht nur schneller machen, sondern wirklich vereinfachen. Vorschlag: Auf Antrag der zustän- digen Gewerkschaft oder von drei Betriebsangehörigen muss das Arbeitsgericht automatisch einen Wahlvorstand einsetzen. Er besteht im Regelfall aus Externen,

organisiert Wählerliste und Wahlausschreiben, nimmt Kandidaturen entgegen und führt die Wahl durch. Er tagt grundsätzlich außerhalb des Betriebs. Kandidaturen können per E-Mail eingereicht, Stützunterschriften auf demselben Wege geleistet werden. Kandidierende Personen oder Listen sind samt ihrer Programme im Netz sichtbar, auch die Wahl erfolgt online. Gespräche über die Wahlvorbereitung müssen nicht am Arbeitsplatz geführt werden. Es gibt keine Wahlversammlung und keinen Wahlakt, bei denen für den Arbeitgeber sichtbar wird, wer die Aktion unterstützt. Der Angst vor Benachteiligungen wird die Grundlage entzogen. Ob man damit nicht den Trend umkehren könnte? Es wäre einen Versuch wert.

4. Exkurs zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz: „Ein großer Wurf ist das nicht“

Nach der Verabschiedung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes durch das damalige Bundeskabinett von CDU/CSU und SPD im März 2021 befragten Redakteure des BUND-Verlages Prof. Dr. Wolfgang Däubler zu den Inhalten und zu seinen Einschätzungen. Wir geben das Interview nachfolgend im Wortlaut wieder.¹⁷

Frage: Wird das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wirklich die Betriebsräte 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 sogenannten Stützunterschriften zurückgefahren, und

Der Titel des Gesetzes verspricht viel, aber die Verpackung ist schöner als der Inhalt.

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 Prozent aller vom BetrVG erfassten Betrieben keine Betriebsräte bestehen. Das Arbeitsministerium und

das IAB in Nürnberg erforschen den Arbeitsmarkt bis hin zu letzten 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

Zum Stand der Mitbestimmung

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 Interessen-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 Abstimmung, 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 darf aus Arbeitgeberblischen 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.

Frage: 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 unter anderem 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 verursacht 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 „Ausweicharbeitsplatzes“ in einem Coworking space? Hier gibt es viele Gestaltungsmöglichkeiten, die man als Betriebsrat unbedingt in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ausschöpfen sollte.

Frage: Welches sind Ihrer Meinung nach ansonsten die wichtigsten Punkte?

Bei der Ausgestaltung der Arbeit im Homeoffice haben Beschäftigtenvertretungen jetzt mehr Rechte als früher.



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 im Einzelfall 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.

Zusammenfassend: Ein großer Wurf ist das Gesetz nicht. Im Vergleich zu dem, was unter der Vorgängerin von Arbeitsminister Hubertus Heil, Andrea Nahles, produziert wurde, ist es allerdings ein großer Fortschritt, denn es gibt immerhin ein neues Mitbestimmungsrecht. Die Betriebsräte werden nicht wirklich gestärkt und ihre Zahl wird sich auch nicht erhöhen, aber sie bekommen ein klein wenig Rückenwind. Auch ein solches „Betriebsrätehilfsgesetz“ hat in der Praxis seinen Wert.

Zum Stand der Mitbestimmung

Anmerkungen

8) Angabe nach „Die Quelle“ 1976, 122.
 9) Angabe nach „Die Quelle“ 1979, 347.
 10) Bezieht man den öffentlichen Dienst mit ein, so erhöht sich die Zahl auf 70 Prozent: Becker-Ruhland Bar/B1 1980, damals auch für das Kündigungsschutzgesetz, nach dessen Anwendbarkeit in der Untersuchung gefragt wurde.
 11) Dazu die Nachweise bei Däubler, in: Ders., Arbeitskämpfe, S. 8 Rn. 51 ff. („illegale Streiks“).
 12) Ellguth, in: Artus u. a., Betriebsrat, 2006, S. 56, auch zum Folgenden.
 13) So auch LAG Hamm 15.11.2001 – 8 Sa 720/01 – NZA-RR 2003, 93.
 14) Mitgeteilt bei Absenger/Priebe, WSI-Mitteilungen 2016, 192, 194 unter Bezugnahme auf die Dissertation von Brehmer. Für das Jahr 2002 wird der Deckungsgrad mit 74 Prozent aller Dienststellen angegeben, in denen 93 Prozent der öffentlichen Bediensteten tätig waren (Ellguth, WSI-Mitteilungen 2003, 195).
 15) BT-Drucksache 18/5327 S. 3.
 16) Siehe Antrag von Müller-Gemmeke und der Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN, BT-Drucksache 18/2750 S. 2.
 17) Das Interview ist im Original nachzu- und Betriebsräte braucht das Land!“ lesen unter <https://www.bund-verlag.de/aktuelles-Drei-Fragen-zum-Betriebsrätemodernisierungsgesetz.html>, Stand: 09.05.2022.
 7) Zur Person und zur wissenschaftlichen Arbeit von Prof. Dr. Wolfgang Däubler sind weiterführende Informationen abrufbar unter <https://www.daeubler.de/>
 7) Der Ursprungstext erschien in AIB 2/2020, S.17-20, abrufbar unter https://www.campusarbeitsrecht.de/admin/media/Campus-Arbeitsrecht/Campus_September/AIB20-02_Schwerpunkt_100_Jahre_BetrVG.pdf, S.17-20, Stand: 09.05.2022.
 8) Näher Peter Ellguth/Susanne Kohaut, WSI-Mitteilungen 4/2021, 308 ff., abrufbar unter <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0342-300X-2021-4-306/>
 3) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung 2020 – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 19. Mai, 2021, Tabelle 6. [https://www.arbeitgeber.de/www-arbeitgeber.nsf/res/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf/\\$file/mission_Mitbestimmung.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www-arbeitgeber.nsf/res/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf/$file/mission_Mitbestimmung.pdf)
 4) [https://www.arbeitgeber.de/www-arbeitgeber.nsf/res/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf/\\$file/mission_Mitbestimmung.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www-arbeitgeber.nsf/res/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf/$file/mission_Mitbestimmung.pdf)
 5) Bericht S. 51-53
 6) Eingehender Wolfgang Däubler/Michael Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, 2020, S. 37 II.
 7) Siehe die Ergebnisse der Betriebsratswahlen, wiedergegeben in AUR 1973, 114.