

Ist das BetrVG noch zeitgemäß?

Auf dem Prüfstand:

Über Geschmack lässt sich nicht streiten, über das Betriebsverfassungsgesetz scheinbar schon. So stellt der Chef eines mittelständischen Familienunternehmens die Regelungen auf den Prüfstand. Er hält das Betriebsverfassungsgesetz teilweise für „undemokratisch“ und verlangt, dass es hinterfragt wird.



Redaktion

Stand: 26.9.2018

Lesezeit: 03:00 min



Begonnen hat der Streit beim Braunschweiger Elektronikhersteller Wentronic, als Mitarbeiter erstmals einen Betriebsrat gründen wollten. Das kam nicht gut an beim Arbeitgeber, schließlich gab es so etwas in der Firmengeschichte des Familienunternehmens noch nie. Und natürlich sei ein Betriebsrat auch absolut nicht nötig, und außerdem sowieso nicht gewollt bei der Belegschaft.

Leider kein Einzelfall

Diese Argumente hört man leider immer wieder, gerade wenn es um die erstmalige Einsetzung eines Betriebsrats geht. Um die Wahl zu verhindern, stellen manche Arbeitgeber es auch so da, als solle dem Unternehmen ein Betriebsrat aufgezwungen werden. Es wird Stimmung gemacht in der Belegschaft.

Und das ist bei weitem kein Einzelfall: Laut WSI der Hans-Böckler-Stiftung wird jede sechste Betriebsratsgründung behindert. Arbeitgeber schüchtern Kandidaten ein, drohen mit Kündigungen – Realität in deutschen Unternehmen.

Und bei Wentronic? „Leider war zu viel Zeit zwischen Einladung und Termin der Betriebsversammlung, an dem der Wahlvorstand gewählt werden sollte“, berichtet die zuständige Gewerkschaftssekretärin Kornelia Jung. Dass er Druck auf Mitarbeiter ausgeübt habe, bestreitet Geschäftsführer Wendt allerdings ausdrücklich. Trotzdem wurden letztlich überwiegend weiße und damit ungültige Stimmzettel abgegeben, kein Wahlvorstand in Sicht. „Die Belegschaft bei Wentronic ist sehr jung und lässt sich schnell verunsichern“, so Jung.

Deshalb sollte es vor Gericht in die nächste Runde gehen, um gemäß § 17 BetrVG den Wahlvorstand gerichtlich zu bestellen.

„Undemokratisch“?

Diese Regelung hält Michael Wendt für „undemokratisch“. Es sei ein „Fehler im System“, wenn trotz des gegenteiligen Votums aus der Belegschaft gerichtlich ein Betriebsrat „durchgeboxt“ werden solle, nur weil es das Betriebsverfassungsgesetz so vorsehe, zitiert news38.de den Wentronic-Geschäftsführer. Es sei es Zeit für eine Veränderung – und die könne von Braunschweig ausgehen.

Nun gut, werfen wir einen scharfen Blick auf das Betriebsverfassungsgesetz. Sind die Regelungen undemokratisch und nicht mehr zeitgemäß?

Demokratie pur!

Ganz im Gegenteil: Das Betriebsverfassungsgesetz ist Demokratie pur, es ist zu Recht das rechtliche Herzstück der BR-Arbeit. Es sorgt mit für einen Minimalstandard an Rechten für Arbeitnehmer, dank des täglichen Engagements zigtausender Betriebsräte. Aus diesem Grund wird es zuweilen auch das „kleine Grundgesetz“ der Betriebe genannt.

Gerade inhabergeführten Unternehmen ist es trotzdem leider ein Dorn im Auge. Und das ist völlig unlogisch: Die Praxis zeigt jeden Tag, wie Unternehmen von einer funktionierenden, gelebten Mitbestimmung profitieren. Faire Kompromisse und Lösung von Konflikten, all das wäre ohne die entsprechende gesetzliche Grundlage kaum möglich. Letztlich bereitet das Betriebsverfassungsgesetz also den Boden für den sozialen Frieden innerhalb der Unternehmen. Dies gilt gerade auch angesichts neuer Technologien innerhalb einer schnelllebigen Arbeitswelt.

Wie wichtig sind mir meine Beschäftigten?

In der Praxis geht es beim Gerangel um die Einsetzung eines Betriebsrats und beim Schimpfen über das Betriebsverfassungsgesetz letztlich um eine einzige Frage: Wie wichtig sind mir als Arbeitgeber meine Beschäftigten? Liegen Sie mir am Herzen, dann sind mir ihre gewählten Vertreter als Sprachrohr willkommen.

In der Praxis behindern leider Kurzsichtigkeit und Angst (z.B. von Entscheidungsverlust) diese Sichtweise. Es ist ein hartes Stück Arbeit, diese Vorurteile und Sorgen zu minimieren. Und kann, auch dank des Betriebsverfassungsgesetzes, dann gelingen, wenn die Beschäftigten sich nicht einschüchtern lassen und an einem Strang ziehen. Schnell stellen dann alle Parteien fest: Was wir brauchen, ist nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung!

Und bei Wentronic?

Um es kurz zu machen. Bei Wentronic gibt es bis heute keinen Betriebsrat. Die knapp 200 Mitarbeiter in der Braunschweiger Firmenzentrale werden nicht von einer Interessenvertretung gestützt. „Der Druck war wohl zu groß“, sagt Kornelia Jung. Die drei Mitarbeiter haben ihren Antrag noch vor dem Termin zurückgezogen und zum Teil das Unternehmen verlassen.

Leider eine Situation, die gerade bei Familienunternehmen häufiger auftritt. Sie sehen in Betriebsräten Störenfriede, die es zu bekämpfen gilt. Anstatt einen Betriebsrat als Bindeglied und gutes Sprachrohr zu sehen, ist die Ablehnung groß.

Dabei würde dem Braunschweiger Unternehmen ein Betriebsrat sicherlich guttun, wirft man einem Blick auf die Bewertungen bei kununu: „Wer Pro Betriebsrat ist wird erpresst oder entlassen“, heißt es dort. Ein anderer schreibt „Nach außen hin wird viel Wert auf gutes Erscheinen gelegt, unter der Fassade sieht das jedoch anders aus.“ Schade, Wentronic!

Und eigentlich ist es auch schade, dass der Wentronic-Geschäftsführer jetzt keinen Grund mehr hat, weiter gegen die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu wettern. Es wäre eine gute Gelegenheit gewesen, die Wichtigkeit und Bedeutung dieses Gesetzes richterlich in klaren Worten festzuhalten.

Betriebsräte lohnen sich immer!

Der Arbeitgeber lacht sich ins Fäustchen, wenn die Belegschaft ihm zustimmt und lieber keinen Betriebsrat wählt. Denn er hat nichts zu verlieren, die betriebsratslose Belegschaft aber eine ganze Menge. Betriebsräte können im Betrieb viel verbessern und die Willkür des Arbeitgebers beenden. Sie bestimmen insbesondere bei sozialen Themen direkt mit und können mit ihrer Initiative viel erreichen. Denn eins ist klar: Gibt es keinen Betriebsrat, gibt es auch keine Mitbestimmungsrechte. In Betrieben ohne Betriebsrat entfällt die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes, die Mitwirkungsrechte können nicht rechtsverbindlich ausgeübt werden. Der Arbeitgeber darf allein entscheiden! Kein Wunder also, dass es immer noch Arbeitgeber gibt, die Betriebsräte verteufeln. Aus Arbeitnehmersicht gibt es keine sachlichen oder logischen Argumente gegen einen Betriebsrat.

Lasst euch also nicht für dumm verkaufen – **Ein starkes Betriebsverfassungsgesetz braucht das Land!**



[Unser Seminartipp: Betriebsverfassungsrecht Teil I](#)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025