

Betriebsrätестärkung: Das verschwundene Gesetz?

Prof. Wolfgang Däubler zum Entwurf eines Betriebsrätестärkungsgesetzes

Kurz vor Weihnachten sah es so aus, als hätte Hubertus Heil Verbesserungen für Betriebsräte im Gepäck: Sein Entwurf eines Betriebsrätестärkungsgesetzes soll u.a. Mitbestimmung beim Thema Home-Office bringen, die BR-Wahl erleichtern und den Datenschutz stärken. Seitdem herrscht Schweigen im Walde. Anfang Februar wurde die Beratung des Kabinetts über das Gesetz kurzerhand gestrichen. Und jetzt? Stirbt das Gesetz, bevor es wirklich geboren wurde? Und würden die vorgesehenen Regelungen überhaupt etwas taugen? Darüber sprachen wir mit Prof. Dr. Wolfgang Däubler.



Redaktion

Stand: 8.3.2021

Lesezeit: 04:00 min



Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Wolfgang Däubler ist Professor für deutsches und europäisches Arbeitsrecht, bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen

Herr Prof. Däubler, der erste Entwurf eines Betriebsrätestärkungsgesetzes Ende Dezember brachte Protest von allen Seiten. Manchen geht es zu weit, anderen nicht weit genug. Wie sehen Sie das?

Der [Referentenentwurf des Arbeitsministeriums](#) war ein Schritt in die richtige Richtung. Hubertus Heil unterscheidet sich von seiner Vorgängerin Andrea Nahles dadurch, dass er Versprechen sehr viel ernster nimmt und sich auch mal aus dem Fenster lehnt, wenn absehbar ist, dass der größere Koalitionspartner nicht mitspielt. Manches in dem Gesetzentwurf ist vernünftig, so etwa die Reduzierung der Stützunterschriften bei der ersten Betriebsratswahl in Betrieben ohne Betriebsrat oder der Kündigungsschutz von Wahlinitiatoren. Andere Bestimmungen klingen nur ganz gut, ohne dass sie wirklich etwas bringen.

Die Ausdehnung eines untauglichen Rezepts soll Probleme lösen?

Haben Sie hierfür ein Beispiel?

Nehmen wir als Beispiel das vereinfachte Wahlverfahren, das in Wirklichkeit eher komplizierter als das normale ist: Es soll für alle Betriebe bis 100 Beschäftigte (bisher: 50) obligatorisch und in Betrieben bis 200 (bisher: 100) im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber möglich sein. Dadurch sollen sich leichter Betriebsräte bilden, weil die Wahl sehr viel schneller geht. Doch worauf gründet sich dieser Optimismus? Schon bisher gibt es dieses Verfahren und es hat nicht verhindert, dass die Zahl der Betriebsräte kontinuierlich zurückgegangen ist. Auch muss man schon eine besondere Begabung für bürokratische Abläufe haben, wenn man in einer einzigen Sitzung nicht nur den Arbeitgeber veranlassen möchte, eine Wählerliste auf den Tisch zu legen, sondern auch ein Wahlausschreiben verfassen und Wahlvorschläge entgegen nehmen und überprüfen will. Die Ausdehnung eines untauglichen Rezepts soll Probleme lösen?

Wie müsste ein Gesetz aussehen, das Betriebsräte wirklich „stärkt“?

Man sollte dabei an drei Dinge denken. Die Bildung von Betriebsräten muss definitiv erleichtert werden. Die Links-Fraktion im Bundestag hat den Vorschlag gemacht, dass der Arbeitgeber jedes Jahr eine Betriebsversammlung einberufen muss, auf der er über das Betriebsverfassungsgesetz und seine Möglichkeiten berichtet. Im Anschluss daran entscheiden die Anwesenden in geheimer Abstimmung, ob sie einen Betriebsrat wählen wollen oder nicht. Hat dieses Verfahren keinen Erfolg (weil beispielsweise einer inoffiziellen Empfehlung des Arbeitgebers entsprechend niemand zu der Betriebsversammlung geht), so können drei Beschäftigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Betriebsrats beantragen. Handelt es sich um eine betriebsratsfähige Einheit, muss das Gericht dem Antrag stattgeben. Das scheint mir eine sinnvolle Lösung zu sein.

Zweiter Punkt ist die Erweiterung der Mitbestimmung. Diese muss sich auf wirtschaftliche Fragen beziehen; bei geplanten Betriebsänderungen sollte ein Interessenausgleich erzwingbar sein. Weiter sollte auch das „Arbeitspaket“, das der Einzelne (oder eine Gruppe) zu bewältigen hat, nicht durch einseitige Entscheidung

des Arbeitgebers bestimmt werden; vielmehr muss dabei der Betriebsrat gleichberechtigt mitreden. Auf diese Weise bekommt man die Arbeitsintensität in den Griff.

Dritter Punkt ist der erleichterte Rückgriff auf Experten. Mehr Mitbestimmung bringt angesichts der immer komplizierter und arbeitsteiliger werdenden Arbeitsprozesse nur wenig, wenn es an sachkundiger Beratung fehlt. Der Referentenentwurf will dem Betriebsrat bei der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG („technische Einrichtungen“) automatisch einen Sachverständigen zugestehen, doch ist dieser auch auf anderen Gebieten notwendig. Weiter reicht oft nicht eine Person: Eine komplizierte Technik muss ein Informatiker, eine komplizierte Rechtslage ein Jurist erklären.

Ob das Gesetz beschlossen wird, kann ich nicht sicher sagen.

Nun scheint sich nichts zu bewegen in Sachen Betriebsrätestärkungsgesetz. Hat das Gesetz überhaupt Chancen, in Kraft zu treten?

Ob das Gesetz beschlossen wird, kann ich nicht sicher sagen; möglicherweise wissen es die Leute im Arbeitsministerium selbst nicht. Wir hatten in letzter Zeit zwei positiv zu bewertende Entscheidungen von Regierung und Gesetzgeber: Das Verbot von Werkverträgen, Leiharbeit und Soloselbständigen in der Fleischwirtschaft und das Lieferkettengesetz. In beiden Fällen waren von Anfang an auch Teile der größeren Regierungspartei dafür, ja zum Teil wie Minister Laumann ernsthaft engagiert. Der kleinere Regierungspartner hat das unterstützt, und Grüne und Linke waren sowieso dafür. Gegen eine so breite Front kann sich dann der Mittelstands- und Industrie Flügel der Union nicht mehr durchsetzen. Ob die Verhältnisse im Betriebsverfassungsrecht genauso sind, kann ich nur mutmaßen. Immerhin hat der CDU-Fraktionsvorsitzende Brinkhaus vor einem DGB-Gremium erklärt, voll hinter dem Entwurf zu stehen – aber das gesprochene Wort ist bekanntlich flüchtig. Es gibt viele Köche, die in diesem Brei rühren, und einige haben einen besonders großen Löffel. Sie haben vermutlich bisher verhindert, dass es zu einem Regierungsentwurf kam.

Angenommen, Sie würden ein „Betriebsrätestärkungsgesetz“ schreiben. Was würde drinstehen?

Da müssten wir ganz lange darüber reden. Außer dem gerade schon Gesagten kämen da ein paar wichtige Mitbestimmungsrechte dazu.

An erster Stelle stehen für mich Umweltschutz und Klimawandel. Der Betriebsrat müsste ein Vetorecht gegen umweltbelastende Maßnahmen und Regelungen haben und selbst die Initiative ergreifen können, dass klimaschonender produziert wird. Im Grundgesetz steht in Art. 20a als umfassendes Ziel der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen; ein solches Mitbestimmungsrecht wäre ein wichtiger Schritt, um diesen Verfassungsbefehl praktisch umzusetzen. Der Betriebsrat bei einer Bank könnte beispielsweise verhindern, dass weiter in- und ausländische „Dreckschleudern“ finanziert werden.

An zweiter Stelle käme ein umfassendes Mitbestimmungsrecht im Bereich Arbeitsschutz

An zweiter Stelle käme ein umfassendes Mitbestimmungsrecht im Bereich Arbeitsschutz. Die bisher bestehende Beschränkung auf die „Ausfüllung“ bestehender Vorschriften müsste wegfallen. Die Gesundheit ist so wichtig, dass der Betriebsrat auch dort aktiv werden sollte, wo keine Bestimmungen bestehen.

Als drittes würde ich dem Betriebsrat ein Recht zum Widerspruch gegen Kündigungen einräumen, das nicht – wie heute – an bestimmte Bedingungen geknüpft ist. Der Gekündigte müsste nach einem solchen Widerspruch so lange weiterbeschäftigt werden, bis eine rechtskräftige Gerichtsentscheidung über seine Kündigungsschutzklage vorliegt.

Außerdem würde ich klarstellen, dass „Mitbestimmung“ nicht nur bedeutet, dass der Betriebsrat zu einem Entscheidungsvorschlag „ja“ oder „nein“ sagen kann, denn dann sind meistens schon viele Vorentscheidungen gefallen, die ein „nein“ unvernünftig erscheinen lassen. Der Betriebsrat müsste von Anfang an in die Willensbildung auf Arbeitgeberseite gleichberechtigt einbezogen werden. Er müsste also schon beim Kauf einer neuen Software mitreden können, nicht erst dann, wenn sie im Betrieb eingesetzt werden soll. Sonst ist er derjenige, der der Firma durch ein „Nein“ großen Schaden zufügt. Aber das alles liegt jenseits des Horizonts, bis zu dem Ministerium und Regierung schauen. Ich könnte mir aber vorstellen, dass sich dies nach der nächsten Bundestagswahl ändert.

Wenn doch was kommt aus Berlin, ist das ja gut, aber darauf verlassen sollte man sich nicht.

Zurück zum Entwurf des Ministeriums. Was raten Sie Betriebsräten, die jetzt unsicher sind wegen der angekündigten Regelungen?

Ich bin ja eigentlich ein optimistischer Mensch, aber das kann ich hier nicht so recht durchhalten. Nach 1972 hat es immer nur Minireformen gegeben, „mehr Demokratie wagen“ war auch 2001 kein reales Motiv mehr. Warum sollte dies bei der aktuellen Regierung anders sein? „Erwartet von niemandem eine Hilfe als von euch selbst“ hat Rosa Luxemburg mal gesagt. Dies gilt auch für Betriebsräte in der Gegenwart: Wenn doch was kommt aus Berlin, ist das ja gut, aber darauf verlassen sollte man sich nicht.

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