

Guter Rat für den Betrieb

Vor über 60 Jahren wurden in der Bundesrepublik die gesetzlichen Grundlagen für Betriebsräte geschaffen. Auch bei einer veränderten Unternehmenskultur, etwa mit flacher Hierarchie, bleibt dieses Instrument der Mitbestimmung nötig. Oft braucht es Mut, um das Recht auf einen Betriebsrat überhaupt durchzusetzen – oder um sich für das Amt zu Wahl zu stellen.

Von Heike Riemann

Am 19. Juli 1952 verabschiedete der Bundestag in Bonn auf einer Sondersitzung das Betriebsverfassungsgesetz. Zuvor jedoch war um die darin aufzunehmenden Rechte und Pflichten von Betriebsräten wie Arbeitgebern, um den Umfang der Mitbestimmung im Betrieb öffentlich heftig gestritten worden. Unstrittig war jedoch quer durch die Parteien: »Gelebte Demokratie« sollte von nun an auch in der Arbeitswelt gelten, gerade vor dem Hintergrund der Erfahrungen im sogenannten Dritten Reich.

Bereits das Kontrollratsgesetz von 1946 sah Mitbestimmung im Betrieb und die Einrichtung von Betriebsräten vor und beauftragte diese sogar, »mit den Behörden bei der Verhinderung aller Rüstungsindustrie und bei der Denazifizierung von öffentlichen und privaten Betrieben« zusammenzuarbeiten. Einzelne Bundesländer schufen schon vor 1952 eigene Betriebsratsgesetze, und 1951 kam das Montan-Mitbestimmungsgesetz hinzu. Es regelte die paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und Vorständen der Bergbau-, Eisen- und Stahl-Industrie und galt als mögliches Vorbild, Mitbestimmung auch in anderen Branchen bis in die höchsten Entscheidungsgremien zu verankern. Im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 findet sich jedoch nur für Kapitalgesellschaften eine Drittelbeteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten. Erst 1976 verabschiedete der Bundestag das umfassendere Gesetz über die Mitbestimmung, ein Kompromiss, der weiterhin beide Seiten – Arbeitgeber- wie Arbeitnehmervertreter – unbefriedigt ließ.

Auf der Betriebs- und Konzernebene arbeiten heute in vielen Betrieben Betriebsräte und Arbeitgeber ganz im Sinne des damaligen § 49 der ersten Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes selbstverständlich, vertrauensvoll und gut zusammen. Das Hamburger Abendblatt zitierte 1952 daraus: »Arbeitgeber und Betriebsrat haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden des Betriebes zu

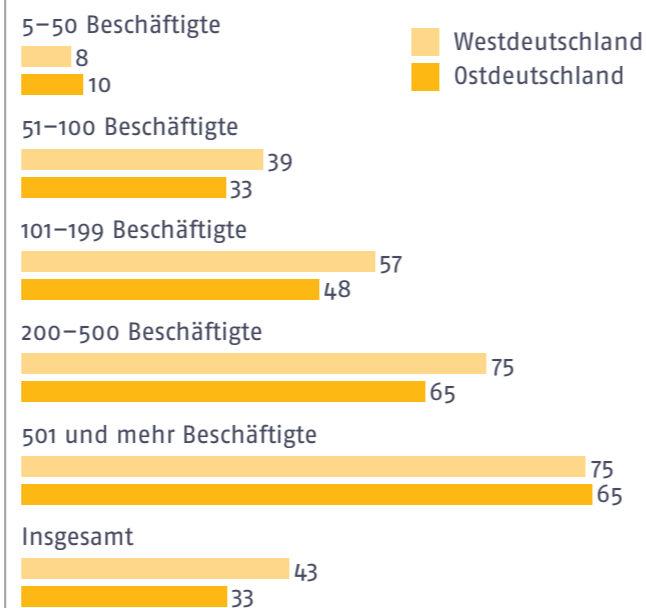
gefährden« – und schrieb, dieser Satz stehe zwar nicht am Anfang, er könne aber als Motto des ganzen Gesetzes dienen. Auch die heute geltende Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes nennt Grundsätze der Zusammenarbeit und spricht vom zu wahren »Frieden des Betriebs«. Manchem gilt die Mitbestimmung heute gar als »Instrument effektiver Unternehmensführung« und als Standortvorteil für Deutschland.

Manchem gilt die Mitbestimmung als Standortvorteil für Deutschland.

Trotzdem gibt es Betriebsräte auch heute längst nicht in jedem Betrieb. Nur 9 % aller berechtigten Betriebe verfügen über einen Betriebsrat. Es sind überwiegend größere Firmen, sodass rund 41 % aller Arbeitnehmenden (Westdeutschland 43 %, Ostdeutschland 33 %) durch einen Betriebsrat vertreten werden.

Vor allem in Großbetrieben

Anteil der Beschäftigten, die von einem Betriebsrat vertreten wurden, nach Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland 2014 (Angaben in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014/Eilguth, Kohaut in WSI-Mitteilungen 4/2015 © DGB einblick 2015

Betriebsratstätigkeit als Ehrenamt

Betriebsräte können in Betrieben ab fünf wahlberechtigten Arbeitnehmenden gewählt werden. Dazu zählen alle Mitarbeitenden über 18 Jahre und auch Zeitarbeitskräfte, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Allerdings besteht ein Betriebsrat für fünf bis 20 Mitarbeitende aus genau einer Person, und eine Freistellung von der beruflichen Tätigkeit gibt es sogar erst ab einer Betriebsgröße von 200 und mehr Personen. Denn die Betriebsratstätigkeit ist ein Ehrenamt. Zwar sind auch nicht-freigestellte Mitglieder für die »ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben« »ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien«, wenn es »erforderlich ist« – so das Betriebsverfassungsgesetz. Doch dies im Einzelfall dem Arbeitgeber und auch den Kolleginnen und Kollegen verständlich zu machen und durchzusetzen, ist gerade in kleinen Betrieben nicht einfach: Die Arbeit lässt sich dort nur auf wenige Schultern verteilen. Auch die Frage, wie sich eine mögliche Kontroverse durch die Betriebsratsarbeit auf die in Kleinbetrieben oft unmittelbare Zusammenarbeit mit Chefin oder Chef auswirkt, dürfte Mitarbeitende öfter zögern lassen, das Amt zu übernehmen.

Trotz aller verbrieften Rechte, die für Betriebsräte heute gelten, darf man fragen: Erfordert es Mut, sich als Betriebsrätin oder Betriebsrat zu engagieren oder einen Betriebsrat zu wählen? Mit ja antwortet zum Beispiel Harald Humburg, Rechtsanwalt aus Hamburg mit langjähriger Erfahrung in der Begleitung von Arbeitnehmervertretungen und zuvor selbst Betriebsrat. Er nennt zuerst die »alltäglichen Herausforderungen und Aufgaben«, für die es durchaus Selbstüberwindung und Mut brauche: Auf einmal gilt es, auch ohne Vorerfahrung auf Betriebsversammlungen zu sprechen, bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu argumentieren oder sich gegenüber den Wünschen von Kolleginnen und Kollegen durchzusetzen.

Ein Phänomen, das Betriebsräte auch auf den jährlichen KDA-Fachkonferenzen zum Thema »Betriebliche Gesundheit« äußern: Gut gemeinte und begründete Vorstöße des Betriebsrates müssen nicht als solche erkannt werden. So ist es aus gesundheitlichen Gründen wünschenswert, Nacht- und Schichtarbeit zu reduzieren – aber aus der Belegschaft hagelt es Unmut: Die Schichtzuschläge sind als fester Bestandteil des monatlichen Einkommens eingeplant. Es erfordert Mut, betont Rechtsanwalt Harald Humburg,

dann für seine Überzeugungen einzustehen; und vor allem sich nicht »verbiegen zu lassen« angesichts der neuen Kontakte und »Verführungen«.

Auch Mut gegenüber der Familie kann angezeigt sein, denn die Betätigung im Betriebsrat bedeutet oft verstärkten zeitlichen Einsatz. Und sie kann sich – auch ohne große Querelen – negativ auf das berufliche Fortkommen auswirken: Nach dem Gesetz beziehen Betriebsräte (Ehrenamt!) ihr ursprüngliches Arbeitsentgelt weiter und sollen während ihrer Tätigkeit von Lohnsteigerungen profitieren, die in ihrer ursprünglichen Tätigkeit oder durch Aufstieg »eigentlich« zu erwarten gewesen wären. Doch das lässt Interpretationen zu, die nur schwer widerlegbar sind. Und wer mag/kann in eigener Angelegenheit so hartnäckig sein, wie er oder sie es sich für kollektive Interessen vorgenommen hat?

Sprungbrett in Führungspositionen

Auf der anderen Seite kann das Engagement auch zum Sprungbrett werden: »Nach der Freistellung« ist der Titel einer aktuellen Studie der Hans-Böckler-Stiftung, die sich mit den Perspektiven von Betriebsratsmitgliedern für die Zeit »danach« auseinandersetzt; dafür wurden zahlreiche ehemals freigestellte Betriebsräte interviewt. Die Arbeit »im Anschluss« kann sehr unterschiedlich aussehen: Möglich ist die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz oder in den ehemaligen Beruf, aber auch der Aufstieg zum Arbeitsdirektor oder als Führungskraft (vor allem im Personalbereich), der Wechsel in eine gewerkschaftliche Hauptamtlichkeit, die berufliche Neuorientierung oder die Selbstständigkeit als Beraterin oder Berater. Auch jeder dieser Wege – als Neuanfang oder Wiedereinstieg – erfordert Mut.

»Betriebsratsverseucht« – das Unwort des Jahres 2009.

Zum Alltag gehört unter Umständen aber auch erhöhte Wachsamkeit: nämlich dann, wenn die Firmenleitung lieber keinen oder einen anderen Betriebsrat hätte. Schon vor einigen Jahren berichteten Betriebsräte aus dem Einzelhandel dem KDA, dass sie ihren Kittel niemals unbeaufsichtigt hängen ließen bzw. beim Anziehen die Taschen sorgfältig kontrollierten, so groß war ihre Befürchtung, unwissentlich

etwas »zugesteckt« zu bekommen, das dann eine auch bei Betriebsräten mögliche außerordentliche Kündigung begründen würde.

2009 wählte eine Jury den Begriff »betriebsratsverseucht« sogar zum »Unwort des Jahres« und nannte es einen »sprachlichen Tiefpunkt im Umgang mit Lohnabhängigen«. Zuvor waren Filialen einer Baumarktkette mit Betriebsrat von leitenden Angestellten als »verseucht« bezeichnet worden.

Rechtsanwälte als »Betriebsratsfresser«

Wer »betriebsratsfrei« im Internet sucht, findet dort Seminare von Rechtsanwaltskanzleien, die Arbeitgebern eben dies versprechen. »Union Busting – die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung« heißt dann auch eine entsprechende Studie der Otto-Brenner-Stiftung. Andere nennen derartige Rechtsanwälte schlicht, aber drastisch »Betriebsratsfresser«.

Betriebsräte, die in einer derartigen Auseinandersetzung mit ihrem Arbeitgeber stecken, müssen sich auf das »Hier und Jetzt« konzentrieren. Ihr Einsatz erfordert geradezu ein Stück Rücksichtslosigkeit gegenüber sich selbst – und eine gehörige Portion Mut.

Schwierige Betriebsratswahl

Wo Unternehmen die Wahl eines Betriebsrats behinderten, taten sie das durch ... (Angaben in Prozent)

Einschüchterung möglicher Kandidaten	73
Verhindern der Bestellung eines Wahlvorstandes	43
Kündigung von Kandidaten für den Betriebsrat	24
Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes	18
»Herauskaufen« von Kandidaten	16
Weigerung Personallisten herauszugeben	12
Gezielte Reorganisation o. Aufspaltung des Unternehmens	5

Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter aus IG-Metall, IG BCE, NGG und ver.de 2012.
Quelle: Behrens, Dribbusch 2014, © Hans-Böckler-Stiftung 2014

Prominentes Beispiel aus Hamburg sind die Auseinandersetzungen beim mittelständischen Verpackungshersteller Neupack. Die Bemühungen um einen Tarifvertrag, der für gerechtere Arbeitsbedingungen und Entlohnung (z. B. gleicher Lohn für gleiche Arbeit) sorgen sollte, führten zu langen und heftigen Auseinandersetzungen, an deren Ende zwar kein Tarifvertrag, aber zumindest eine entsprechende Betriebsvereinbarung stand. Trotz dieser Einigung gilt der Betriebsfrieden nicht uneingeschränkt, denn Betriebsratsmitglieder sehen sich immer wieder mit Kündigungsversuchen konfrontiert und müssen sich vor Gericht mit ihrem Arbeitgeber auseinandersetzen.

Die Begründungen, warum ein Arbeitgeber keinen Betriebsrat möchte, sind vielfältig und reichen von autokratischer Grundeinstellung über Kosten bis zu der Behauptung, einen Betriebsrat nicht zu brauchen, weil die Kommunikation zwischen Belegschaft und Arbeitgeber doch »auch so« gut funktioniere. Es heißt dann schnell: Ein Betriebsrat sei nicht mehr zeitgemäß.

Voreiliger Abgesang

Gerade Letzteres ist auch von Arbeitnehmenden zu hören, gerade wenn sie hochqualifiziert sind, für sich in Anspruch nehmen, sich selbst vertreten zu können, und ggf. in Branchen mit flachen Hierarchien und einem freundlicheren Betriebsklima arbeiten. Die IT-Branche gilt dabei als Beispiel.

Flache Hierarchien, freundliches Klima – macht das den Betriebsrat überflüssig?

So fragte der »Spiegel« unter der Überschrift »Verlust des Gegners« bereits 1998: »Stirbt der klassische Betriebsrat aus?« Das Magazin stellt fest: »Ob junge High-Tech-Unternehmen oder aufstrebende Dienstleister: Immer mehr Firmen verzichten auf Arbeitnehmervertreter – und damit auf eine der tragenden Säulen des deutschen Konsensmodells.« Als Beispiele wurden u. a. der Softwareentwickler SAP und die Internetfirma Pixelpark genannt, die durch ein »engmaschiges, für alle verfügbares Informationssystem zwischen Führung und Basis« einen Zusammenhalt pflegten, der »eine saubere Trennung in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite« nicht mehr zulasse. In der High-Tech-Branche, so die Zusammenfassung des »Spiegel«, sei das Modell Betriebsrat überholt.

Ein voreiliger Schluss: Drei Jahre später besaß Pixelpark dann doch einen Betriebsrat, die Unzufriedenheit der Beschäftigten war gestiegen und Entlassungen standen an. Das Aushandeln eines Sozialplans ist aber nur mit Betriebsrat möglich. Die damalige erste Vorsitzende Katja Karger ist heute Vorsitzende des DGB Hamburg. Bei SAP dauerte es bis 2006, dann wurde auch dort ein Betriebsrat gewählt. Zuvor hatte es heftigen Widerstand gegeben, selbst der Wahlvorstand konnte nur mit richterlicher Anordnung eingesetzt werden.

Betriebsräte brauchen aber nicht nur Mut, sie brauchen auch Anerkennung. Alle vier Jahre werden sie in der Regel neu gewählt. Alle vier Jahre schreiben der Ratsvorsitzende der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Vorsitzende der Deutschen Bischofskonferenz der Katholischen Kirche einen Aufruf zu den Betriebsratswahlen. Darin danken sie denjenigen, die sich für die wichtige Aufgabe zur Verfügung gestellt haben, und sprechen ihnen ihre Anerkennung aus. Zugleich fordern sie die Belegschaften auf, ihr Wahlrecht zu nutzen. Ihr Brief aus dem Jahr 2014 schließt mit dem Satz: »Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen leben von einer möglichst breiten Unterstützung sowie der Bereitschaft vieler, sich hierbei zu engagieren«.

Ein Beispiel, dem wir folgen könnten: Denn »Mut« kann man auch »machen«.

Unterstützung damals wie heute

Bereits 1952 bot das Evangelische Sozialpfarramt in Hamburg (als Vorläufer des heutigen KDA) »Betriebsrätetreffen« an. In einem damaligen Bericht heißt es: »Im August wurden die ersten Rundschreiben mit der Zeitschrift »Die Mitarbeit« und »Der Arbeiterbrief« an Hamburger Betriebsräte versandt. Regelmäßig wird jetzt ein kleiner Kreis von Betriebsräten (ca. 100 Betriebe) angeschrieben und mit den oben erwähnten Zeitschriften versorgt. Zum Teil werden sie auch persönlich aufgesucht. Die 1. Tagung für Betriebsräte aus den Hamburger Betrieben, an der ca. 30 Personen, überwiegend Vorsitzende teilnehmen, findet vom 28.–30. 11. auf der Heideburg statt.«

Auch heute treffen sich regelmäßig Mitglieder von Betriebs- und Personalräten oder Mitarbeitervertretungen auf Einladung des KDA in Hamburg, um sich zu beraten und gegenseitig zu unterstützen – zu ermutigen. Dieses Angebot ist ein Kernstück betrieblicher KDA-Arbeit.