

Wie lange wird es noch Betriebsräte geben?

Wir haben gerade „100 Jahre Betriebsrätegesetz“ gefeiert. Aber wie geht es weiter? Seit über 20 Jahren legt das IAB ein Betriebspanel vor. Danach hatten 2017 nur 9% aller vom BetrVG erfassten Betriebe einen Betriebsrat; von einem Betriebsrat vertreten wurden im Westen 40% aller Arbeitnehmer, im Osten 33%. Vor 20 Jahren lauteten die Zahlen noch: 12% – 51% – 43%. Die Schlussfolgerung ist so einfach und, wie die „Schrift an der Wand“, unerbittlich: Es spricht nichts dafür, dass sich dieser Trend ändern sollte. Die Gründe für die bisherige Entwicklung dafür sind bekannt: weniger klassische Industrie und mehr Dienstleitungen, sinkende Betriebsgrößen, IT-basierte Steuerungstechniken und: auch eine sinkende Bereitschaft, sich zu engagieren. Dazu kommen permanente Störversuche gegen Betriebsrats-Neugründungen ohne ausreichende gesellschaftliche Ächtung. Eine (teils völlig unakzeptable) Kritik an *Dietmar Hopp* wegen der Kommerzialisierung des Fußballs war gerade in aller Munde. Sein Versuch dagegen, die Gründung eines Betriebsrats bei der SAP-Hauptverwaltung zu verhindern, hatte nicht ansatzweise die gleiche Resonanz.



Dagegen sollte das mit dem Reformgesetz 2001 eingeführte „Vereinfachte Wahlverfahren“ helfen – ausweislich der Zahlen, ohne Erfolg. Man muss leider fürchten, dass auch die bisher bekannten Initiativen im Koalitionsvertrag von 7.2.2018 und dem Gesetzentwurf der Grünen (BT-Drs. 19/1710 v. 18.4.2018) keine Wende bewirken. Denn sie ändern alle nichts am „archimedischen“ Punkt unseres Problems: Jeder weiß, welche unglaublich hohen Hemmschwellen bestehen, sich in einem bislang betriebsratslosen Betrieb erstmals als Kandidat/Kandidatin für eine Betriebsratswahl zu exponieren. Vor allem hier setzt der erste Vorschlag an, nämlich

- die arbeitsgerichtliche *Bestellung eines Betriebsrats*.

Das kann flankiert werden durch die gerichtliche Bestellung

- eines *Paten-Betriebsrats* und
- erfahrener ehemaliger Betriebsratsmitglieder als *Betriebsrats-Berater*.

Anträge dazu kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft stellen. Der aus den Reihen der wählbaren Arbeitnehmer bestellte Betriebsrat könnte auch aus weniger als der gesetzlichen Mitgliederzahl bestehen, und seine Amtszeit würde durch Neuwahl vorzeitig enden. Mit der Institution eines „Paten-Betriebsrats“ soll dem besonderen Beratungsbedarf eines bestellten Betriebsrats Rechnung getragen werden. Daraus entstehende Kosten trägt der Arbeitgeber des beratenen Betriebsrats. Die für Patentätigkeit eingesetzten Betriebsratsmitglieder haben ein Zutrittsrecht zum Betrieb des beratenen Betriebsrats. Zu alledem könnten frühere, erfahrene Betriebsratsmitglieder so tätig werden, wie Unternehmenspraktiker das als „business angels“ für „start ups“ tun (Paten-Betriebsräte und Berater wären übrigens auch etwas zur Unterstützung aller erstmals gewählten Betriebsräte).

Flankierend wäre möglich: steuerliche und vergaberechtliche Vorteile für Betriebe mit Betriebsrat und eine Abfindung bei allen betriebsbedingten Kündigungen; damit fiel ein wichtiger Anreiz dafür weg, zur Vermeidung eines denkbaren Sozialplans keinen Betriebsrat zu haben. Mit welchen Mitteln auch immer: Wir brauchen mehr Betriebsräte!

Professor Dr. Michael Kittner, Hanau