

# Betriebsrat: Garant einer demokratischen Gesellschaft

**MITBESTIMMUNG** *Wie kann man auf zwei Seiten etwas sagen, wozu wir gerade ein Buch von über 700 Seiten verfasst haben? Versuchen wir es trotzdem mit den wichtigsten Stichpunkten.*

VON WOLFGANG DÄUBLER UND MICHAEL KITTNER

**D**en meisten ist es gar nicht bewusst: Die Vertretung der eigenen Interessen im Betrieb durch selbstgewählte Vertreter hat die bei weitem längste Vorgeschichte aller demokratischen Institutionen in Deutschland.

## Lange Tradition betrieblicher Interessenvertretung

Dabei sah es schon nach einer langen Tradition aus, als wir vor kurzem »100 Jahre Betriebsverfassung« gefeiert haben. Doch es gab schon seit Ende des 19. Jahrhunderts »Arbeiterausschüsse« und bis weitere hundert Jahre davor betriebliche Sozialeinrichtungen in allen größeren Manufakturen mit von den Arbeitern selbst gewählten Vertretern. Und eine unvorstellbar lange Zeit zuvor, nämlich seit dem 14. Jahrhundert, wirkten Gesellenvereinigungen in allen städtischen Zünften und den Knappschaften im Bergbau. Wenn es also so etwas wie eine »urdeutsche« Errungenschaft gibt, dann die Selbstorganisation von Interessenvertretungen im Betrieb – ein Anlass zu großem und dauerhaftem Stolz!

## Wesentliche Sachbereiche von Arbeitnehmerschutz durch Betriebsratseinfluss

Die Bedeutung der Betriebsratsmitbestimmung erschließt sich am besten durch einen Blick auf das, wodurch Betriebsräte das Leben der Arbeitnehmer in der Arbeit besser machen. Ohne dass es vieler Worte der Erklärung be-

darf, sagt eine wohl jedem geläufige Gesprächssituation im Grunde alles: Ein Bekannter erzählt beiläufig von irgendeiner »Schweineerei« in seinem Betrieb und fragt, was man dagegen tun könne. Und wenn es dann auf die Gegenfrage »Und was sagt der Betriebsrat dazu?« heißt: »Den gibt es bei uns nicht«, dann ist guter Rat teuer.

## Betriebsräte als Schutzschild gegen Vorgesetztenwillkür

Wenn man sich an die Aufzählung der konkreten Sachbereiche für Arbeitnehmerschutz macht, übersieht man leicht eine Selbstverständlichkeit, von der kaum jemand spricht: Schon das bloße Vorhandensein eines Betriebsrats wirkt sich positiv auf den Arbeitsalltag der Beschäftigten aus, weil damit willkürlichem und schikanösem Verhalten von Vorgesetzten ein Riegel vorgeschoben wird – jedenfalls bis zu einem gewissen Grad. Eine erste Bilanz zum Betriebsrätegesetz von 1920 machte das sehr deutlich, denn da standen »vorher« und »nachher« noch deutlich vor Augen.

## Einhaltung staatlichen Arbeitsrechts

Auch heute spielt es eine wichtige Rolle, ob es einen Betriebsrat gibt, der auf mögliche Verstöße gegen das Arbeitsrecht oder das Datenschutzrecht hinweisen kann. In allen einigermaßen gut geführten Betrieben vermeidet die Geschäftsleitung Rechtsverstöße, weil sie weiß, dass es einen »Wachhund« gibt, der ziemlich unangenehmen Lärm machen kann. In

anderen Betrieben kann der Betriebsrat auf den Verstoß hinweisen und notfalls Behörden einschalten, die nach dem Rechten sehen. Dies ist insbesondere im Datenschutz recht aussichtsreich.

## Einhaltung und Konkretisierung von Tarifverträgen

Nicht nur Gesetze, auch tarifliche Bestimmungen sind oft in Gefahr, nur auf dem Papier zu stehen. Sie durchzusetzen, kann schwieriger sein, weil man hier keine Aufsichtsbehörde mobilisie-



**Däubler/Kittner,**  
Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung,  
2. Aufl. 2022, Bund Verlag



ren kann. Allerdings wird sich die Gewerkschaft einschalten und einiges in die Wege leiten. Häufig enthalten Tarifverträge z. B. bei der Arbeitszeit auch Ermächtigungen an die Betriebsparteien, eine für den Betrieb passende Lösung zu vereinbaren. Hier braucht der Arbeitgeber den Konsens mit dem Betriebsrat; ein Kompromiss kann dabei dafür sorgen, dass andere Tarifbestimmungen korrekt befolgt werden.

### Lohn und Leistung

Welche Aufgaben hat der Einzelne zu erfüllen? Ist das Arbeitspensum so beschaffen, dass es unmöglich in 38 oder 40 Stunden zu erledigen ist? Was bekommt der Arbeitnehmer für seinen Einsatz? Hier hat der Betriebsrat wenig Mitbestimmungsrechte, aber er kann mitreden und auf Missstände hinweisen. Und wenn es ganz schlimm kommt, wird die Arbeitsproduktivität leiden und das eine oder andere schief gehen. Das kann auch ein auf seine Interessen bedachter Arbeitgeber nicht wollen; entsprechende Hinweise des Betriebsrats haben deshalb Gewicht.

### Arbeitszeit

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung, ebenso die Anordnung von Überstunden. Wenn der Arbeitgeber dies nicht respektiert, kann der Betriebsrat binnen weniger Tage eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht erreichen, die dem Arbeitgeber ein solches Verhalten verbietet. Dazu kommt es nur relativ selten, da die Arbeitgeber von dieser Möglichkeit wissen und zumindest deshalb die Mitbestimmung beachten. Schwieriger wird es, wenn auch zu Hause gearbeitet wird. Was geschieht, wenn es üblich ist, bestimmte Beschäftigte auch in der Freizeit anzurufen und sie um die schnelle Erledigung bestimmter Aufgaben zu bitten? Das ist der Sache nach Rufbereitschaft, die der Mitbestimmung unterliegt. Aktuell kommt das Problem der exakten Zeiterfassung hinzu, die von der Rechtsprechung verlangt wird. Viele inoffizielle Überstunden können

dabei ans Licht kommen und zu einer Bezahlung führen.

### Bestand des Arbeitsverhältnisses

Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat angehört werden. Er hat aber im Normalfall kein Vetorecht. Über die Wirksamkeit entscheidet allein das Arbeitsgericht. Anders bei einer Betriebsänderung, insbesondere bei einer Massenentlassung: Hier kann der Betriebsrat über einen Interessenausgleich verhandeln und einen Sozialplan erzwingen. Häufig ist das Management hier unter Zeitdruck; die Verhandlungen über den Interessenausgleich kommen hier nur dann zu einem Ende, wenn der Arbeitgeber den Sozialplan deutlich aufstockt.

### Unternehmen/Betrieb in der Krise

Krisen können viele Ursachen haben: Energie und Rohstoffe werden teurer, die Lieferkette ist unterbrochen, die Nachfrage bricht ein. Hier ist der Betriebsrat in besonderem Maße gefragt: Kann Kurzarbeit helfen, die er notfalls über die Einigungsstelle erzwingen kann? Gibt es Alternativen für schwer absetzbare Produkte? Wie in vielen anderen Fällen ist es völlig legitim, wenn sich der Betriebsrat dabei fremde Hilfe holt und Rat bei Experten sucht.

### Megatrend: Digitalisierung

Kein Betrieb kommt heute mehr ohne digitale Arbeitsmittel aus. PC und Smartphone gehören zum Alltag – und ebenso die Mitbestimmung des Betriebsrats, die sich auf jede Überwachungsmöglichkeit erstreckt. Dabei wird von Betriebsräten viel verlangt. Aktuell müssen sie sich mit Künstlicher Intelligenz befassen und sich auch über ChatGPT eine Meinung bilden.

### Megatrend: Klimakrise

Auf der Höhe der Zeit sollte ein Betriebsrat auch in Sachen Klimaschutz sein. Seine Handlungsmöglichkeiten werden oft unterschätzt: Das Angebot der Kantine oder das Jobticket als Teil der Vergütung können über die Mitbestimmung

nach § 87 BetrVG in eine neue Richtung gelenkt werden. Wichtiger ist, sich im Detail anzuschauen, welche Aktivitäten das (große) Arbeitgeberunternehmen unter dem Stichwort ESG betreibt, das für »Ecological Social Governance« steht. Wird wirklich alles ernst genommen, was nach außen hin verkündet wird? Für jede Geschäftsleitung ist die Versuchung groß, schöne Deklarationen zu verfassen, in der Realität aber nichts oder nur Bezeichnungen zu ändern. Hier ist wieder der »Wachhund« gefragt.

### Demokratie im Betrieb und im Staat

Am Anfang unserer Bemerkungen stand die Erinnerung an die betriebliche Interessenvertretung als bei weitem ältestem Baustein einer demokratischen Gesellschaft. Mit diesem Aspekt wollen wir auch schließen. Da sieht es auf den ersten Blick bei einem Vergleich mit staatlichen Strukturen gut, ja sogar sehr gut aus: Die Wahlbeteiligung ist seit Jahrzehnten stabil bei 70 bis 80 %, und Rechtspopulisten sind bei den letzten Betriebsratswahlen chancenlos geblieben – ein erfreulicher Kontrast zu vielen politischen Wahlen. Warum sollte es nicht möglich sein, dieses große Stück Demokratie auf jene Betriebe auszudehnen, die bisher keinen Betriebsrat haben? Nur rund 40 % der Beschäftigten werden heute noch von einem Betriebsrat vertreten. Das muss sich ändern. Zwischen 1968 und 1978 ist die Zahl der Betriebsräte um 40 % gestiegen – es war das Zeitalter des »Mehr Demokratie wagen«. Warum soll sich das, was in der Vergangenheit möglich war, nicht in der Zukunft wiederholen lassen? ◀



**Dr. Wolfgang Däubler,**  
Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.



**Dr. Michael Kittner,**  
Professor em. für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Kassel.