



Mal Himmel, mal Hölle

Im März werden in vielen Betrieben die Arbeitnehmervertreter neu gewählt, Chefs sehen das nicht immer gern. Dabei gewähren die Regelungen zur Mitbestimmung auch ihnen Vorteile.

Von Inga Janović

Was Tesla-Chef Elon Musk erwidert hat, als ihm seine Mitarbeiter die deutsche Institution des Betriebsrates erklärt haben, ist nicht überliefert. In seinem neuen Werk im brandenburgischen Grünheide wird nun aber einer gewählt. Wobei die Gewerkschaft IG Metall vermutet, dass sich das Unternehmen mit dem frühen Zeitpunkt die Arbeitnehmer eher vom Hals halten will, als sie eng in die unternehmerischen Entscheidungen einzubinden, weil unter den bislang berechtigten Kandidaten fast nur Führungskräfte und keine Arbeiter sind. Stimmt das, würden auch Musk und Co. einen wichtigen Punkt verkennen: Es kann für einen Arbeitgeber durchaus Vorteile haben, wenn er die Regeln der Mitbestimmung nicht nur formal achtet.

Es sieht beispielsweise nach außen gut aus. Das bestätigt Benjamin Köppel, Personalleiter der Systeex Brandschutzsysteme GmbH in Hanau. Deren Geschäftsführung hat mit Betriebsrat und Gewerkschaft einen Haustarif vereinbart, was für die Branche ohnehin, aber auch für ein Unternehmen mit 450 Mitarbeitern untypisch ist. „Wir wollen uns als

Arbeitgeber von den anderen abheben, der Haustarif zeigt, dass wir ein attraktives Lohngefüge haben“, sagt Köppel und verweist auch auf die Reihe an Zertifikaten, die sein Unternehmen als guten Arbeitgeber ausweisen. All das schaffe in der Belegschaft wie bei Bewerbern Vertrauen, dass hier die Interessen der Arbeitnehmer geachtet würden. Darüber hinaus, berichtet Köppel, ermöglichte es der maßgeschneiderte Vertrag, Arbeitszeitregeln an die speziellen Anforderungen des Unternehmens anzupassen. Ohne dass sich die Kollegen über den Tisch gezogen fühlen. „Wenn man größere Veränderungen gemeinsam mit dem Betriebsrat kommuniziert, ist die Akzeptanz meist größer.“

Das, sagt die Darmstädter Arbeitsrechtlerin Nadja Draxinger, kann ein echter Vorteil für Arbeitgeber sein. „Es gibt Möglichkeiten, mit denen Unternehmen zur besseren Flexibilität etwa bei den Arbeitszeiten von gesetzlichen Vorgaben abweichen können. Das geht aber nur in Form einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags.“ Also nur mit einem Betriebsrat als Verhandlungspartner.

Theoretisch, sagt Draxinger, müssten die Digitalisierung, hybride Arbeitsformen und die Wegrationalisierung

fester Arbeitsplätze das Betriebsratswesen erblühen lassen. Wer datenschutzkonform sein wolle, könne ohne Beteiligung der Mitarbeiter oder des Betriebsrats so gut wie keine Software nutzen, denn nahezu jede Anwendung verarbeitet auch personenbezogene Daten der Beschäftigten. Da bedarf es der Zustimmung der Betroffenen. Außerdem beeinflusse die Technik maßgeblich die Arbeitsorganisation sowie Abläufe, bei denen Betriebsräte weitgehende Mitbestimmungsrechte haben, etwa aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.



Mithilfe von Betriebsvereinbarungen ließen sich diese Themen praxisnah und gesetzeskonform regeln und umsetzen, sagt Draxinger, die zu ihren Mandanten sowohl Konzern-Betriebsräte als auch mittelständische Arbeitgeber zählt.

In der Praxis sind es hohe Überstundenkonten, ungerechte Entlohnungen, Umstrukturierungen oder andere Krisen, in denen sich Mitarbeiter zur Betriebsratsgründung entschließen. Generell sinkt die Zahl der Belegschaftsvertretungen, in Hessen sind es noch gut 40 Prozent der Beschäftigten, die durch einen Betriebsrat repräsentiert werden. Vor allem Inhaber, die ihr Unternehmen selbst führen, scheinen wenig Lust auf Arbeitnehmermitbestimmung zu haben, hier sind Betriebsräte noch deutlich seltener zu finden.

Das habe mit Angst vor Kosten und der Unlust zu tun, Rechenschaft abzulegen, oder mit der Sorge, dass über den Rat zu viele Gewerkschaftsinteressen ins Haus getragen würden. Inwiefern das statthaft ist oder nicht, gehöre zu den Fragen, auf die eine Mehrheit keine Antwort wisse. Es gebe viel Unwissenheit über die Rechte und Pflichten beider Seiten, glaubt Draxinger. „Aber wenn alle Beteiligten wirklich sagen, wir brauchen das nicht, dann muss es keinen Betriebsrat geben. Ich hole mir ja auch keinen Anwalt, wenn ich keinen brauche.“

Die Wissenschaft zweifelt

Doch wo der Betriebsrat mitrede, seien Unternehmen produktiver, zahlten besser und führen größere Gewinne ein, heißt es beim Deutschen Gewerkschaftsbund mit Verweis auf eine 2020 veröffentlichte Studie der gewerkschaftsnahen

Hans-Böckler-Stiftung. Wobei nicht alle Wissenschaftler zu einem so klaren Ergebnis kommen. Das hat der bekannte Arbeitsrechtler Claus Schnabel, Lehrstuhlinhaber für Arbeitsmarktpolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, festgestellt, nachdem er ebenfalls 2020 eine ganze Anzahl von Studien zum Thema ausgewertet hat. Sein Fazit: Betriebliche Mitbestimmung sei weder der Fluch noch der Segen, als die sie ihre Gegner beziehungsweise Befürworter gern hinstellen. Wobei nach der Gründung eines Betriebsrates tatsächlich erst mal Mehrkosten anfielen, nach circa zehn Jahren könne das Vorhandensein der Arbeitnehmervertretung aber Produktivität und Effizienz des Betriebes erhöhen und Personalfuktion verringern. Investitionen und Innovationen werden den Studien zufolge zumindest nicht verhindert. Dass eine starke Arbeitnehmer-schaft die Unternehmensgewinne schmälert, weil dieses höhere Löhne zahlen muss, sei den bisherigen Untersuchungen nicht zu entnehmen, so der Forscher.

Juristin Draxinger führt praktische Argumente an, warum auch Arbeitgeber die Regelungen des vor 50 Jahren eingeführten Betriebsverfassungsgesetzes schätzen sollten. Das Gremium fange in seiner Rolle als Beschwerdestelle viel Unzufriedenheit von Mitarbeitern auf. „Und eigentlich ist er der innerbetriebliche Compliance Officer, den der Arbeitgeber sowieso zahlen muss“, sagt Draxinger. Die Betriebsräte wachten über die Einhaltung einer Vielzahl von Gesetzen. „Und viele Arbeitgeber bezahlen teure externe Berater, um Vergütungssysteme, Arbeitszeitmodelle et cetera zu entwickeln. Da ließen sich auch mit engagierten Betriebsräten gute Lösungen finden.“

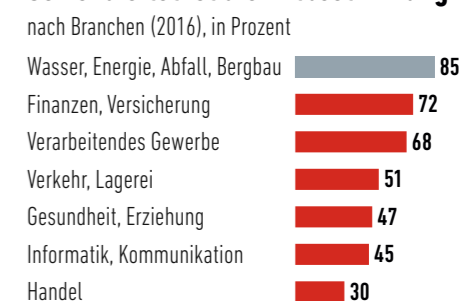
Letztlich komme es auf die handelnden Personen an, gibt der Personaler Köppel zu bedenken, der auch schon unerfreuliche Erfahrungen mit Arbeitnehmervertretungen gemacht hat. „Wenn der Betriebsrat einfach gegen alles ist, findet keine Kommunikation statt.“ Wobei natürlich auch die Geschäftsleitung willens sein muss, zu kommunizieren. Dann, so sagt Köppel, sei die Zusammenarbeit ein nützliches Geben und Nehmen.



Immer weniger Betriebsräte



So verbreitet ist die Mitbestimmung



Haben einen Betriebsrat ...



Quellen: IAB Betriebsrätepanel; IW-Personalpanel; F.A.Z.-Grafik Rodrigues