Betriebsräte als Organe einer Betriebsdemokratie –
Annäherungen über Karl Marx, Hannah Arendt und eine partizipative Praxis des Deutschen Betriebsverfassungsgesetzes

Das System der betrieblichen Mitbestimmung erfährt in Deutschland breite Zustimmung. Nicht nur in gewerkschaftlichen Kreisen, sondern sogar bis hinein in die Arbeitgeberverbände werden Betriebsräte als Erfolgsmodell bezeichnet.[1] Mehrheitlich bezieht sich diese positive Einschätzung aber auf die wirtschaftsbefriedende Funktion, die Betriebsräte im Rahmen der sozialen Marktwirtschaft ausführen. Betriebsräte leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass der Interessenwiderspruch zwischen Kapital und Arbeit nicht eskaliert und betriebliche Konflikte zwischen Belegschaft und Arbeitgeberseite frühzeitig erkannt und vermittelt werden können. Mitbestimmte Betriebe sind dadurch krisensicherer und nach Studien aus gewerkschaftlichen Kontexten auch innovativer. [2] Mitbestimmung also als „Problemlösungsmodell“ [3] . Entgegen diesem bejahenden, aber funktionalistischen Verständnis von Betriebsräten gehe ich im Folgenden davon aus, dass Betriebsräte ungeachtet ihrer ökonomischen Wirkung als demokratische Institutionen verstanden werden sollten. Partizipation und Demokratie als gesellschaftlich erstrebenswerte vorausgesetzt, muss die Institution der Betriebsräte Selbstzweck sein.

Karl Marx Gewerkschaftstheorie

Der Rätegedanke als solcher ist keiner Tradition der politischen Theorie zuzuordnen. Vielmehr entstanden Räte immer als spontane Kampf- und Organisationsorgane in zahlreichen bedeutenden europäischen Revolutionen: Paris 1871, Russland 1905, Deutschland 1918/19, Ungarn 1956[4] und auch die Runden Tische in der DDR 1989/90 wurden teilweise im Kontext

[1] Vgl. Nienhüser, Werner; Glück, Esther; Hoßfeld, Heiko: Einstellungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Welchen Einfluss haben Mitbestimmungserfahrungen? In: WSI Mitteilungen 3/2016.
[2] Vgl. Böckler-Impulse 06/2010. https://www.boeckler.de/22511_22517.htm. Zuletzt abgerufen am 05.04.2018 und Jirjan, Uwe (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update sowie: Wigboldus, Jan Ekke; u.a. (2014): The economic effects of works councils: channels and conditions. Using secondary data to test a new theoretical model.
[3] Fürstenberg, Friedrich: Thesen zur Geschichte und Gegenwartslage der Mitbestimmung. In: Nutzinger, Hans G. (Hrsg.) Perspektiven der Mitbestimmung. Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund. Berlin: 1999.
[4] Vgl. Arendt, Hannah: Über die Revolution. München: 2001 [1963] S. 336f.

des Rätegedankens gesehen[5]. Auch das deutsche System der betrieblichen Mitbestimmung ist historisches Produkt vielfältiger, teils widersprüchlicher Bewegungen und politischer Entwicklungen.[6]

Karl Marx hatte den Aufstand der Pariser Kommune 1871 genau verfolgt und in seiner Schrift *Der Bürgerkrieg in Frankreich* noch so kommentiert, dass die Kommune „die endlich entdeckte politische Form [sei], unter der die ökonomische Befreiung der Arbeit sich vollziehen konnte".[7] Diesen Gedanken verfolgte er in seinen Schriften jedoch nicht weiter. Bei Marx findet sich keine Rätetheorie.

Eine Annäherung ist jedoch über die Marxsche Gewerkschaftstheorie möglich, wie sie von Rainer Zoll rekonstruiert wurde.[8] Danach besteht die Aufgabe der Gewerkschaften im Kapitalismus darin, die Konkurrenz der Arbeiter*innen unter einander aufzuheben und den Wert der Ware Arbeitskraft als Preis durchzusetzen.[9] Dies erreichen sie durch die Organisation der Arbeiter*innen, Lohnverhandlungen und Arbeitskämpfe. Gewerkschaften haben jedoch einen Doppelcharakter. Die „Lohnfälscherei" beschreibt nur ihre Aufgabe innerhalb des Lohnsystems. Gewerkschaften sind aber auch Ort der Organisation der Arbeiter*innen und damit „Sammelpunkt des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals."[10] In *Elend der Philosophie* beschreibt Marx, wie das Kapital durch die oben beschriebene Form der Produktion „eine Menge einander unbekannter Leute an einem Ort zusammenbringt"[11] und damit ein gemeinsames Interesse und die Voraussetzung für die Assoziation der Arbeiter*innen schafft. In den täglichen von Gewerkschaften organisierten Streiks und Kämpfen werden sich die Arbeiter*innen des Klassengegensatzes und der eigenen Klassenlage bewusst. Die Gewerkschaften sind insofern Orte der Bildung von Klassenbewusstsein. Hierhin besteht der Zweitcharakter der Gewerkschaften und ihre Aufgabe im Kampf gegen das Lohnsystem. Der tägliche, ökonomische Kampf ist insofern die Voraussetzung für den politischen Kampf der Gewerkschaften.

---

[5] Weil, Francesca: Räte im Deutschen Reich 1918/1919 – Runde Tische in der DDR 1989/90. In: Deutschland Archiv. 2011. http://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/54085/raete-und-runde-tische?p=all. Zuletzt abgerufen am 01.09.2018.

[6] Vgl. Müller-Jentsch, Walter: Die Deutsche Mitbestimmung – Ein Auslaufmodell im globalen Wettbewerb? In: Nutzinger, Hans G. (Hrsg.) Perspektiven der Mitbestimmung. Historische Erfahrungen und moderne Entwicklungen vor europäischem und globalem Hintergrund. Berlin: 1999.

[7] Marx, Karl: Der Bürgerkrieg in Frankreich. In: MEW 17, S. 342.

[8] Zoll, Rainer: Doppelcharakter der Gewerkschaften. Frankfurt am Main: 1977.

[9] Vgl. Zoll, Rainer: Doppelcharakter der Gewerkschaften. Frankfurt am Main: 1977, S. 54.

[10] Marx, Karl: Lohn, Preis und Profit. In: MEW 16, S. 152.

[11] Marx, Karl: Das Elend der Philosophie: MEW 4, S. 181.

Teilt man diese, bei Marx eindeutig als Soll- und nicht als Ist-Beschreibung charakterisierte Darstellung der Gewerkschaften, so ist sinnvoll zu argumentieren, dass auch Betriebsräten im System der Mitbestimmung eine solche Rolle als Organisationsfeld der Arbeiter*innen und Ort der Bildung von Klassenbewusstsein innehaben. Vor allem, wenn man sich die Bedeutung der betrieblichen Ebene vergegenwärtigt die Marx dem kapitalistischen Produktionsprozess im ersten und dritten Band des Kapitals zuweist. Als besondere Ware hat die Arbeitskraft das Vermögen dazu mehr Wert zu produzieren, als zu ihrer eigenen Reproduktion erfordert wird. Dies ist aber nur ein Vermögen und kein Automatismus. Die realisierte Mehrwertproduktion setzt hohe Anforderungen an den Unternehmer. Durch Kooperation, Arbeitsteilung und Intensifikation erschafft er eine komplexe Arbeitsordnung, deren Disposition er nicht mehr selbst übernimmt, sondern an „industrielle Unteroffiziere“[12] delegiert. Die so geschaffene Ordnung des Betriebs beschreibt Marx vielfach in militärischen Metaphern. Dies ist kein Zufall. Für ein Funktionieren des Kapitalismus kann der Raum des Betriebs – „das Fabrikregime“ - kein Ort freier Entfaltung sein, sondern muss ein mehr oder weniger intensives Zwangssystem – eine „Despotie“ darstellen, das geeignet ist den Arbeiter*innen den Mehrwert an Arbeitsleistung abzupressen.

Betriebsräte sind nun auf dieser Ebene, der Ebene der Disposition anzusiedeln und nehmen durch ihre Mitbestimmungsrechte direkten Einfluss auf den Grad der Mehrwertproduktion im Betrieb. Sie befinden sich also an der Stelle, an der, wenn man so will der Klassenkampf seine körperliche Form annimmt und stellen mittels ihrer demokratischen Verfasstheit der kapitalistischen Betriebsdespotie ein Alternativbild gegenüber.

Hannah Arendts Theorie des Politischen

Im Gegensatz zu Marx bezieht sich Hannah Arendt ganz explizit auf den Rätegedanken. Sie tut dies vor allem im letzten Kapitel ihrer Schrift *Über die Revolution*. Arendts spezifisches Verständnis des Politischen als freies Handeln unter Gleichen ist mit dem Repräsentativsystem des Parlamentarismus nicht vereinbar. In diesem seien es nur die bestellten Vertreter*innen, die politisch Handeln könnten, nicht jedoch der Rest der Bevölkerungen. Im Gegensatz dazu würden Rätesysteme Räume schaffen, in denen alle beteiligten Personen zu politischem Handeln fähig seien. Kritisch ist sie gegenüber dem

[12] Marx, Karl: Kritik der Politischen Ökonomie. In: MEW 23, S. 351.

Modell der Arbeiterräte als Selbstverwaltungsorgane. Verwaltung ist für Arendt keine politische Tätigkeit mehr, sondern ein rein technokratischer Vorgang, der nicht von Freiheit, sondern von Notwendigkeit bestimmt ist.[13] Es wäre falsch anzunehmen, dass die Arbeit von Betriebsräten frei von Notwendigkeiten wäre, aber sie tragen nicht die Verantwortung über die eigentliche Verwaltung des Betriebes. Vielmehr sind sie frei darin sich ihrer Mitbestimmungsrechte zu bedienen, um die Ausgestaltung der Verwaltung entsprechend der eigenen Vorstellungen zu beeinflussen. Der politische Raum im Arendtschen Sinne ist dabei der Moment, an dem die Mitglieder des Betriebsrates gleichberechtigt und ergebnisoffen über die jeweiligen Meinungen über die Betriebspolitik sprechen. Dies umso mehr, als sie für diese Zeit des kommunikativen Austausches von ihrer Arbeitsverpflichtung freizustellen sind. Der Raum der Einflussnahme des Betriebsrates ist zwar begrenzt, könnte aber dennoch bzw. gerade deswegen als politischer Raum in Arendtschen Sinne verstanden werden.

Eine Besonderheit von Arendts Theorie besteht darin, dass sie mit dem Konzept der Eliten einen neuen Aspekt in den Rätegedanken einbringt. Diese Idee wurde ihr in der Rezeption häufig als Elitismus ausgelegt. Sie bezeichnet damit aber lediglich den Umstand, dass die politischen Angelegenheiten prinzipiell alle betroffenen Personen eines Gemeinwesens angehen, dass die Neigung sich um diese Dinge zu kümmern, die „politische Leidenschaft“[14] nur bei einer Minderheit vertreten ist. Das Besondere an den Räten sei nun, dass sie politische Räume bereitstellen, in denen sich solche Eliten bilden können. In repräsentativen Systemen, die auf der Herrschaft von Parteien beruhen geschehe nach Arendt die Auswahl der Eliten dagegen nicht nach politischen Kriterien. Wähler*innen und Gewählte würden sich nicht als Gleiche begegnen. Dagegen müssen sich an der Sache Öffentlichkeit interessierte Personen im Rahmen eines Rätesystems immer gegenüber Gleichen behaupten und auszeichnen. In der Bewertung der Betriebsräte ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Personen in gleicher Weise Interesse an öffentlichen Angelegenheiten und der politischen Tätigkeit haben, die das Engagement im Betriebsrat mit sich bringt. Auch bei den Mitgliedern des Betriebsrates kann davon gesprochen werden, dass es sich um betriebliche Eliten im Arendtschen Sinne handelt.

[13] Arendt, Hannah: Über die Revolution. München: 2001 [1963] S. 353.
[14] Arendt, Hannah: Über die Revolution. München: 2001 [1963] S. 355.

Betriebsräte in der Deutschen Betriebsverfassung

Wie ist nun das genaue Konzept der Betriebsräte innerhalb des Systems der deutschen Mitbestimmung? Die Ausgestaltung der Betriebsräte wird im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Auf der Ebene der rechtlichen Normen findet sich jedoch keine abschließende Definition des Betriebsrates oder seiner Arbeitsweise. Definiert wird eine Reihe von Rechten, insbesondere die zwingenden Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten aus § 87 BetrVG sowie verschiedene allgemeine Aufgaben wie das Überwachen der geltenden Gesetze und Verordnung zugunsten der Arbeitnehmer*innen, die Durchsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau, die Förderung der Integration von schwerbehinderten Arbeitnehmer*innen und andere (vgl. § 80 BetrVG). Es fehlt eine klare Rollenbeschreibung des Betriebsrates. Das Gesetz überlässt dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern einen großen Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung seiner eigenen Rolle. Wie an anderen Stellen auch, geht das Betriebsverfassungsgesetz von einer komplexen betrieblichen Wirklichkeit aus, die nur von den betroffenen Personen wirklich verstanden und ausgestaltet werden kann.

In einer großen Umfrage unter den Beschäftigten bei Volkswagen Deutschland, vermutlich dem größten mitbestimmten Unternehmen in Deutschland mit einer langen und ausgeprägten Betriebsrätekultur, konnte festgestellt werden, dass die Belegschaft den Betriebsrat vor allem als Sicherer von Arbeitsplätzen (91 %) und Kontrolleur der Gesetze (87 %), sowie Sprachrohr der Arbeitnehmerschaft (70 %) versteht. Wobei auch 60 % den BR als Gewerkschaftsvertreter und sogar 48 % als Unternehmensvertreter sehen. Für 68 % sei er Vermittler zwischen beiden. Hier wird deutlich, welch unterschiedlichen Betriebsratsbilder allein in einem einzelnen Unternehmen vorherrschen können. Die Studie selbst konstatiert, dass ähnliche Erhebungen in anderen Unternehmen bisher kaum durchgeführt wurden. Das Rollenverständnis von Betriebsräten und Belegschaften stellt weiterhin eine Lücke der Mitbestimmungsforschung dar.[15]

Es ist davon auszugehen, dass sich unter den deutschen Betriebsräten sehr unterschiedliche Rollenverständnisse und Ausrichtungen finden lassen, je nach Betrieb, Branche, Region, bestehender Gewerkschaftsbindung, Zusammensetzung des Gremiums und Persönlichkeit seiner Mitglieder.

[15] Baum-Ceisig Alexandra; Feyh, Nicolai; Pries, Ludger: betriebliche Mitbestimmung aus Sicht der Beschäftigten – Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung bei Volkswagen. In: WSI Mitteilungen 4/2014.

Statistisch dominiert immer noch ein Modell von Betriebsräten, wonach Männer in den Gremien überrepräsentiert sind, das Durchschnittsalter der BR-Mitglieder relativ hoch und Zugehörigkeit zu DGB-Gewerkschaften weitverbreitet ist.[16]

In Bereichen wie dem Textil- und Lebensmitteleinzelhandel haben sich in den letzten Jahren jedoch immer stärker werdende Betriebsratskulturen entwickelt.[17] Die Betriebsräte bei H&M, Zara, Kaufland und Metro sind mehrheitlich weiblich besetzt. Hier finden sich auch immer mehr Studierende und Teilzeitbeschäftigte in den Gremien. Auch Bereiche wie IT, Call Center und soziale Dienste haben eine vergleichsweise kurze BR-Tradition, aber aufgrund von einer starken Tendenz zu atypischen Erwerbsbiografien stark durchmischte Belegschaften. Hier entwickeln sich nicht selten BR-Kulturen jenseits von gewerkschaftlichem Einfluss und Vernetzung. Die Kolleg*innen haben damit keine Blaupause ihrer Arbeit. Ausrichtung und Arbeitsweise des Betriebsrates entwickelt sich situativ.

In der oben zitierten Studie war ein Verständnis des Betriebsrates als Organ einer betrieblichen Demokratie noch nicht einmal als Option gegeben. Dies ist jedoch auf den Bias der befragenden Stellen zurückzuführen[18] und kein Beleg dafür, dass dem Betriebsrat eine solche Rolle nicht zukommen könne. Betriebsräte haben von ihrer Struktur her durchaus die Möglichkeit eine, sowohl im Marxschen als auch im Arendtschen Sinne politische Institution zu sein. Trotz der Verpflichtung zur sogenannten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen den Betriebsparteien (vgl. §§ 2 Abs. 1 und 74 BetrVG), legt das Betriebsverfassungsrecht den Betriebsrat nicht auf die Funktion einer, wirtschaftsbefriedenden Einrichtung des betrieblichen Korporatismus fest. Welche Rolle der Betriebsrat letztendlich einnimmt obliegt also ganz der konkreten Praxis im Betrieb.

Wird eine progressiv-partizipative Betriebsratspraxis angestrebt, so muss diese zwingend darin bestehen, die von der Belegschaft ihm übertragenen Rechte nicht als Stellvertreter

---

[16] Vgl. Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo; Lange, Hendrik: Trendreport Betriebsratswahlen 2014. Düsseldorf: 2017. Dies sind die aktuellsten Zahlen. Die Hans-Böckler-Stiftung erstellt diese Trendreports jeweils nach den regulären Betriebsratswahlen auf Basis der von den DGB-Gewerkschaften erhobenen und zur Verfügung gestellten Daten. Mit dem nächsten Trendreport ist 2021, drei Jahre nach der in diesem Jahr durchgeführten BR-Wahl, zu rechnen.

[17] Für das Beispiel Hennes und Mauritz vgl. Köhnen, Heiner: Unternehmenskultur und Personalpolitik. Zur Situation der Beschäftigten und der Interessenvertretung bei H & M. Düsseldorf. 2006.

[18] Die Studie wurde vom Konzernbetriebsrat der VW-Gruppe in Auftrag gegeben. Insgesamt folgt die Hans-Böckler-Stiftung als wichtigste Institution der wissenschaftlichen Erforschung von Mitbestimmungsfragen eher einem wirtschaftsbefriedenden Verständnis von Betriebsräten und besteht auf der klaren dualen Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften. Vgl. auch das Vorwort von Hans Mommsen in Milert, Werner; Tschirbs, Rudolf: Die andere Demokratie: Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland 1848 bis 2008.

auszuüben. Dies würden den politischen Prozess der angestrebten Betriebsdemokratie auf den singulären Akt der Stimmabgabe reduzieren und könnte nicht den von Marx angestrebten Bewusstwerdungsprozess oder das von Arendt beschriebene freie Handeln bedeuten. Der Betriebsrat muss also die Belegschaft nach Möglichkeit an den „ökonomischen Kämpfen", den betrieblichen Auseinandersetzungen beteiligen. Die Beschäftigten über alle die Arbeit des Betriebsrates informiert zu halten und mit ihnen in einen Austausch über Ziele und Ausrichtung zu kommen, kann hier nur der erste Schritt sein. Eine solche „beteiligungsorientierte Betriebsratsarbeit" wird in der BR-Ratgeber-Literatur vielfach diskutiert und empfohlen[19], allerdings ebenfalls nur aus einer funktionalistischen Perspektive heraus. Betriebsräte, die die Belegschaft hinter sich wissen, seien effektiver bei der Durchsetzung ihrer Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite. Dies ist sicherlich richtig, reduziert aber die Partizipation der Belegschaft wieder nur auf ein Mittel zum Zweck. Demokratische Teilhabe muss aber zwingend als Selbstzweck verstanden werden. Nicht zuletzt bedeutet der funktionalistische Ansatz auch immer, dass wenn aus welchen Gründen auch immer, die Funktion nicht mehr bestehen würde, die Partizipation nicht mehr den erhofften Effekt haben würde, sie ohne Weiteres aufgegeben werden könnte.

Partizipatorische Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes – drei Vorschläge

Im Folgende stelle ich drei Möglichkeiten vor wie die Betriebsratsarbeit auf Basis entsprechender Normen des Betriebsverfassungsgesetzes politisch gestaltet werden kann. Es handelt sich hier jeweils um Regelungen, die in der Praxis der Mehrzahl der Betriebsräte in Deutschland eine nur geringe oder gar keine Bedeutung spielen. Das Ergebnis ist, dass zu diesen Regelungen auch vergleichsweise wenige Urteile vorliegen und diese Möglichkeiten sowohl in der juristischen als auch der Ratgeber-Literatur nur am Rande besprochen werden. Diese Rechte liegen also weitgehend brach. Ein Auseinanderfallen von recht haben und recht bekommen ist im Bereich der Betriebsverfassung ein ziemlich häufiges Phänomen, wahrscheinlich häufiger als in anderen Rechtsbereichen. Dies liegt vor allem daran, dass die Arbeitgeberin als Herrscherin über die Betriebsmittel immer in der Lage ist Tatsachen zu schaffen und die Rechte des Betriebsrates durch entsprechende organisatorische Maßnahmen zu umgehen oder zu ignorieren. Der Betriebsrat hat dann meist nur die

[19] Als Beispiel: Esser, Axel: Effektive Interessenvertretung. Köln: 2011.

Möglichkeit seine Rechte vor dem Arbeitsgericht einzuklagen. Ein Schritt den Betriebsräte aufgrund betriebspolitischer Abwägungen und der relativen Länge der Verfahren nicht immer beschreiten. Die unerlaubte Einflussnahme der Arbeitgeberin auf die Arbeit des Betriebsrates nimmt leider immer öfter strafrechtliche Formen an.[20] Die entsprechende Norm im in § 119 BetrVG ist jedoch ebenfalls als dysfunktional zu bezeichnen, da es keine Schwerpunktstaatsanwaltschaften gibt, die sich mit strafrechtlichen Verstößen aus dem Bereich des Betriebsverfassungsgesetz auskennen und diese Vergehen verfolgen könnten.
Durch einen gezielten Einsatz der hier genannten Rechte, könnten Betriebsräte sowohl ihre eigene Praxis demokratischer gestalten, als auch eine (Wieder)Belebung dieser Normen bewirken und darauf hinwirken, dass sie auch in anderen Betrieben stärker zum Einsatz kommen.

Betriebsversammlung und Belegschaftsrechte

Die erste rechtliche Festschreibung des Betriebsrates als Institution in Deutschland erfolgte 1920 mit dem Betriebsrätegesetz. Das Gesetz wurde als Konzession an, die zu diesem Zeitpunkt immer noch starke deutsche Rätebewegung erlassen. In entscheidenden Fragen blieb sie jedoch hinter den Forderungen zurück und stellt historisch sowohl den größten Erfolg als auch die größte Niederlage der Rätebewegung dar. Entscheidend war, dass das Betriebsrätegesetz kein imperatives Mandat des Betriebsrates mehr vorsah. Das Verhältnis zwischen Belegschaft und Räten wurde dadurch deutlich schwächer. Auch im Betriebsverfassungsgesetz der Bundesrepublik ist kein imperatives Mandat mehr vorgesehen. Die einmal im Quartal einzuberufenden Betriebsversammlungen können keinen direkten Einfluss auf die Arbeit des Gremiums nehmen. In den meisten Betrieben wird die Betriebsversammlung als Ort für den in § 43 BetrVG geforderten Tätigkeitsbericht des Betriebsrates und einen allgemeinen Austausch mit der Belegschaft genutzt. Unbeachtet bleibt fast immer die Regelung in § 45 Satz 2 BetrVG „Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.“ Dies impliziert eine relative Autonomie der Betriebs- als Belegschaftsversammlung und erfordert notwendigerweise, dass die Belegschaft auch unter

[20] Vgl. Rügemer, Werner; Wigand, Elmar: Union-Busting in Deutschland: Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Eine Studie der Otto-Brenner-Stiftung. Frankfurt am Main: 2014.

sich in eine Diskussion und einen Austauschprozess kommt. Denn nur dann ist sie auch in der Lage dem Betriebsrat gegenüber Anträge zu unterbreiten und Stellung zu nehmen. Es setzt sogar eine gewisse Konstitution der Belegschaft voraus: ein geregeltes Diskussions- und Abstimmungsverfahren. Diese Regelung muss vom Betriebsrat so verstanden werden, dass er die Betriebsversammlungen – deren Organisation allein ihm obliegt – so zu gestalten hat, dass der Belegschaft Räume für eben jenen Austausch untereinander geboten werden. Der reine Dialog zwischen Plenum und Podium muss gebrochen und alternative Arten des Versammlungsdesigns erprobt werden. Betriebsversammlungen werden dadurch vermutlich länger und teurer werden. Das Betriebsverfassungsgesetz lässt dem Betriebsrat aber auch hier große Spielräume.

Dieser Ansatz steht im Verhältnis zu den §§ 86a, 43 Abs. 3 und 23 Abs. 1 BetrVG. Nach diesen Regelungen kann die Belegschaft bzw. 5 % oder 25 % der Belegschaft Einfluss auf die Tagesordnung der Betriebsratssitzungen nehmen, zusätzliche Betriebsversammlungen einfordern oder sogar Einfluss auf die Zusammensetzung des Gremiums nehmen. Das besondere an diesen Regelungen ist nicht nur, dass der Belegschaft als Belegschaft bestimmte Rechte zukommen, sondern das die Voraussetzung immer darin besteht, dass sich einzelne Arbeitnehmer*innen unter einander absprechen und organisieren müssen, um diese Rechte ausüben zu können. Ein offensives Bekanntmachen und Propagieren dieser Rechte könnte zu einer gesteigerten Politisierung der Belegschaft beitragen. Tatsächlich spielen keine der genannten Normen in der betrieblichen Praxis der allermeisten Betriebe eine Rolle. Wenn sie doch zum Tragen kommen sollten, dann meist vermittelt über die im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder gar die Arbeitgeberin, die über diese Belegschaftsrechte Einfluss auf den Betriebsrat zu nehmen versuchen.

*Sachkundige Arbeitnehmer*innen und andere Gremien*

§ 80 Abs. 2 BetrVG gibt dem Betriebsrat das Recht, sich von der Arbeitgeberin so genannte sachkundige Arbeitnehmer*innen zur Verfügung stellen zu lassen.

> „Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

Der Hintergrund dieser Regelung ist Kostenschonung der Arbeitgeberin. Der Betriebsrat hat das Recht externe Expert*innen mit der Beratung in bestimmten Fragen zu beauftragen. Zuerst soll er jedoch prüfen, ob nicht innerhalb der Belegschaft der benötigte Sachverstand bereits vorhanden ist. Bereits in einem Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin stehende Personen für Gespräche mit dem Betriebsrat freizustellen kommt die Arbeitgeberin fast immer günstiger, als die Honorarforderungen von professionellen Berater*innen begleichen zu müssen. Als Themen für eine solche Beratung sind Brandschutz, Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch betriebswirtschaftliche Zusammenhänge denkbar.[21] Es spricht jedoch nichts dagegen den Begriff des Sachverstandes hier weit zu interpretieren. Jede*r Arbeitnehmer*in verfügt über einen hohen und oft exklusiven Sachverstand was ihre*seine eigene Tätigkeit und die Ausgestaltung seines*ihres eigenen Arbeitsplatzes angeht. Hier handelt es sich zudem um Informationen, über die Betriebsräte in immer komplexer gestalteten Betriebsstrukturen nicht mehr verfügen, die für ihre Arbeit aber zwingend erforderlich sind. § 80 Abs. 2 Satz 4 könnte also dafür genutzt werden einmalig oder wiederholt mit einzelnen Arbeitnehmer*innen oder mehreren gemeinsam ausführliche Gespräche über verschiedene Aspekte der konkreten Arbeitsplatzgestaltung zu führen. Dies muss nicht anlassbezogen, sondern kann auch mit der Absicht der Prophylaxe erfolgen. Betriebsrat und Arbeitnehmer*innen begegnen sich hier auf Augenhöhe und alle Beteiligten müssen für die Zeit der gemeinsamen Beratung von der individuellen Arbeitsverpflichtung freigestellt werden. Nicht zuletzt bedeutet eine dergestalte Auslegung der Norm auch den einzelnen Arbeitnehmer/die einzelne Arbeitnehmerin als Expert*in ihrer*seiner eigenen Tätigkeit ernst zu nehmen.

Neben dem Betriebsrat kennt die Betriebsverfassung noch andere Gremien der betrieblichen Interessenvertretung. Zu nennen sind hier die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Wahlvorstand und der Wirtschaftsausschuss, mit Einschränkungen auch der Sprecherausschuss und der Gesamt- und Konzernbetriebsrat. Mit Ausnahme der letzten beiden können diesen Gremien auch Beschäftigte angehören, die nicht gleichzeitig Mitglieder des Betriebsrates sind. Diese Gremien erfüllen jeweils bestimmte Aufgaben innerhalb des Systems der Mitbestimmung. Historisch wurde jedoch um die rechtliche Installation dieser Gremien heftig gerungen. Die gewerkschaftliche Position war

[21] Vgl. Fitting BetrVG § 80 Rn. 85ff.

immer kritisch gegenüber diesen Teilgremien. Letztlich können sie als Versuche gedeutet werden bestimmte Gruppen wie leitende Angestellte und Auszubildende aus dem Kreis der allgemeinen Arbeiter*innenschaft mit Verweis auf Spezialinteressen herauszulösen.
Betriebsräte sollten eine Gründung dieser Gremien in ihrem Betrieb dennoch forcieren. Dies im Wesentlichen mit dem Hintergrund noch mehr Beschäftigte in die Gremientätigkeiten zu heben und so mehr Kolleg*innen an den betrieblichen Auseinandersetzungen zu beteiligen. Leider sind oftmals gegenläufige Tendenzen zu beobachten, dass nämlich einzelne BR-Mitglieder im Rahmen von Ämterhäufungen viele dieser Posten gleichzeitig besetzen.

*Arbeitsgruppen und Arbeitnehmer*innenautonomie*

Eine bemerkenswerte Neuerung stellt der 2001 im Zuge der BetrVG-Reform neu ins Gesetz aufgenommen § 28a BetrVG dar.

> (1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.
> (2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

Der Gesetzgeber beobachtete eine zunehmende Autonomisierung einzelner Arbeitnehmer*innen und in Arbeitsgruppen zusammengefassten Beschäftigten, einhergehend mit zunehmender Dezentralisierung und Flexibilisierung der Entscheidungsstrukturen.[22] Dieser betriebsorganisatorischen Selbstbestimmung sollte auch eine Selbstbestimmung auf Mitbestimmungsebene einhergehen. Zumindest schafft § 28a BetrVG die Voraussetzung dafür. Vorausgehen muss dem ein Übertragungsbeschluss des Betriebsrates und der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit der Arbeitgeberin. Außerdem ist dies nur in Betrieben ab 100 Arbeitnehmer*innen möglich. Die Hürden sind also nicht unerheblich. Der Grund, dass dieses Instrument seit seiner Einführung nur wenig eingesetzt wird, liegt aber wahrscheinlich vor allem daran, dass Betriebsräte meist davor zurückschrecken die ihnen zukommenden Rechte an einfache Arbeitnehmer*innen zu übertragen. In der Tat ist die Regelung nicht ganz unproblematisch: Im Gegensatz zu

[22] Fitting § 75 BetrVG Rn. 171.

Betriebsratsmitgliedern haben die Arbeitsgruppenmitglieder keinen Anspruch auf den Besuch von Schulungen, einen umfassenden Freistellungsanspruch und besonderen Kündigungsschutz. Im Gegensatz zum Betriebsrat wären sie der Arbeitgeberin gegenüber als Verhandlungspartner also unter Umständen benachteiligt. Dennoch weist die Norm auf das eigentliche partizipativ-demokratische Grundmodell der deutschen Betriebsverfassung hin und sollte in den Betrieben viel häufiger erprobt werden.

Diese Regelung steht im Zusammenhang mit § 75 Abs. 2 Satz 2 BetrVG, wonach sowohl Arbeitgeberin als auch Betriebsrat die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer*innen zu fördern haben. Eine Regelung, die seit ihrer Einführung ebenfalls ein Schattendasein in der Betriebsverfassung führt und den allermeisten Betriebsräten komplett unbekannt sein sollte.