

Zwischen Helm und Haargel

Betriebsräte sollen ehrenamtlich arbeiten, sagt das Gesetz. Die Realität sieht anders aus. „Co-Manager“ sollen und wollen viele Arbeitnehmervertreter sein. Dann verdienen sie auch Gehälter wie Anzugträger, sagen viele Juristen. Manche bekommen es ohnehin über dunkle Kanäle. Zeit für einen Systemwechsel?

Von Melanie Amann

Das Geständnis lässt an Klarheit nichts zu wünschen übrig: „Ich war ein Lobbyist.“ Wilhelm Schelsky sollte für Siemens von 2001 an eine Anti-Gewerkschaft aufbauen, die Anti-Kandidaten auf die Wahllisten setzen sollte, um Anti-Betriebsräte ins Amt zu hieven. 45 Millionen Euro war das Projekt „unabhängige Betriebsräte“ dem Siemens-Vorstand damals wert. Selbst wenn Schelsky noch so laut betont, dass nie ein Betriebsrat geschmiert worden sei – mit Unabhängigkeit hat diese Art der Arbeitnehmervertretung nicht viel zu tun. Es ist nach Volkswagen ein weiterer dramatischer Imageschaden für die betriebliche und unternehmerische Mitbestimmung in Deutschland.

Aber die deutschen Arbeitsrechtler wären schlechte Juristen, wenn sie nicht Vorschläge zur Rettung des korruptionsanfälligen Systems auf Lager hätten. Eine Idee wurde jüngst auf einem Kongress des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) in München besprochen, und sie mutet auf den ersten Blick an wie der Versuch, den Teufel mit dem Beelzebub auszutreiben: ein Gehalt für Betriebsräte. Dabei geht es nicht um den Lohn, den sie bisher am Fließband oder am Schreibtisch verdient haben. Auf dessen Fortzahlung (und Fortentwicklung) haben Betriebsräte ohnehin einen Anspruch. Nein, es soll eine Vergütung speziell für die Betriebsratsarbeit geben. Die könnte individuell oder tariflich vereinbart sein und variieren je nach der jeweiligen Größe des Unternehmens, der Verantwortung oder der Fachkompetenz und Erfahrung des Betriebsrats.

Die Idee stellt das Grundkonzept des Betriebsverfassungsgesetzes in Frage, nach dem Betriebsräte so eine Art Klassensprecher sind. „Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich und als Ehrenamt“, heißt es in Paragraph 37. Das bedeutet: auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln, aber weiter zum Lager der Mitarbeiter gehören. Freistellung ja, Extrarurlaub nein und schon gar keine Lustrreise. Reisekostenerstattung ja, Aufwandsentschädigung nein und schon gar keine Sonderprämie. Betriebsräte sollen nicht käuflich sein.

Die Praxis zeigt: Sie sind es manchmal leider doch. Das System verhindert nicht die Korruption, dafür entmündigt es die Betriebsräte. Jeder Klassensprecher darf bei den Mitschlüßern Geld für die Freud-und-Leid-Kasse sammeln, Betriebsräte dürfen keine Beiträge erheben. Sie haben noch nicht einmal einen Anspruch auf ein festes Budget. Jedes Notebook, jeder Schreibtischstuhl und jeder Kugelschreiber müssen einzeln beim Arbeitgeber beantragt und notfalls vor Gericht erkaämpft werden. „Das Prinzip Ehrenamt entspricht nicht mehr der Realität“, ist Martin Franzen, Professor für Arbeitsrecht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, überzeugt. Untersuchungen über die Verweildauer von Betriebsräten in ihren Ämtern zeugen eindeutig von einer „Verberuflichung“ der Betriebsratsarbeit, berichtete Franzen auf der ZAAR-Tagung. Eine Studie der IG Metall

zeige, dass jeder dritte Betriebsrat im Geschäftsbereich dieser Gewerkschaft drei oder mehr Amtszeiten überdauere. Und in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern hätten sich vergangenes Jahr 90 Prozent der Betriebsräte freistellen lassen. „Mehr Zeit allein reicht aber nicht aus“, sagte Franzen. „Die Aufgaben der Arbeitnehmervertreter werden immer komplexer.“ Nicht nur in Extremisituationen wie Umstrukturierungen oder Standortverlagerungen, sondern schon im betrieblichen Alltag seien Betriebsräte ohne Fachwissen und unternehmerisches Denken verloren. Das bestätigte aus dem Publikum Willy Graßl, Betriebsrat bei der Flughafen München GmbH: „Wir Betriebsräte sind heute Manager, das wird von uns verlangt.“

„Co-Manager“ lautet denn auch die neue Berufsbezeichnung für Betriebsräte. In Dax-Unternehmen würden für diesen Job sechsstelligen Summen gezahlt, wurde auf der ZAAR-Tagung berichtet. Auf Gehaltszetteln tauchen sie natürlich nicht auf, das ist ja gerade verboten. Stattdessen weichen Arbeitgeber auf Beraterverträge und andere abenteuerliche Konstruktionen aus, mit denen sie oft über die Grenze des strafrechtlich und steuerrechtlich Erlaubten schlittern. „Das Problem ist nicht die Vergütung, sondern ihre Verschleierung und ihre fehlende Kontrolle“, resümierte Franzen. Erst der fehlende Gehaltsanspruch mache die Betriebsräte lenkbar und käuflich.

Nur, was soll an die Stelle des Versteckspiels treten? Franzen schlägt vor, das Ehrenamtsprinzip verzichtbar zu machen. Mit Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter Gehaltszuschläge vereinbaren können. „Wer würde dann sein Betriebsratsamt noch freiwillig aufgeben?“, lautete eine rhetorische Frage aus dem Plenum. Wenn die Betriebsräte erst über Jahre kräftig dazu verdient hätten, könnten sie sich nicht so einfach wieder in ihre alte Gehaltsstufe einordnen.

Für mehr Qualität in der Betriebsratsarbeit dürfte das Gehalt allein jedenfalls nicht sorgen, höchstens für mehr Kandidaten. Das könnte, so die optimistische Ansicht, zu einem echten Qualitätswettbewerb führen. Oder, so die andere Sichtweise, dem besten Verkäufer zum Sieg verhelfen. Volker Rieble, Direktor des ZAAR und ebenfalls Arbeitsrechtsprofessor an der LMU, will mehr Geld überhaupt nur gekoppelt mit mehr Verantwortung verteilen: „Wer managen will, muss auch wie ein Co-Manager haften.“ Arbeitgeber müssten die Prinzipien der guten Unternehmensführung (Corporate Governance) einhalten, Betriebsräte dagegen hätten sogar für rechtswidriges Verhalten kaum Sanktionen zu fürchten. So könnten sie strafflos vertrauliche Informationen an die Belegschaft weitergeben.

Nach Riebels Ansicht sollte zudem die Besteuerung von Betriebsräten von Amts wegen durch die Staatsanwaltschaft verfolgt werden. Bisher geschieht dies nur auf Antrag einer Gewerkschaft, des Arbeitgebers oder des Betriebsrats selbst – warum sollten sich Täter selbst anzeigen? Rieble fordert auch die Möglichkeit einer vorläufigen Amtsenthebung. Denn nach geltendem Recht bleiben mutmaßliche Missetäter im Amt, bis die Arbeitsgerichte über einen Auflösungsantrag entscheiden haben. Ob Gehalt oder nicht, mehr Transparenz wäre zunächst auch schon hilfreich, warnen sich die Teilnehmer des Kongresses einig. „Nur weil es Korruption gibt, muss man sie nicht gleich legalisieren“, resümierte Hans-Jörg Otto von der Universität Göttingen. Betriebsräte sollten nicht nur detaillierte Tätigkeitsberichte veröffentlichen, sondern auch die Höhe ihrer Beraterverträge.

