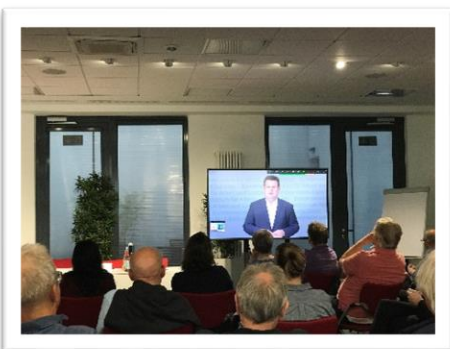


**Mehr Mitbestimmung! -**

**50 Jahre Betriebsverfassungsgesetz `72  
21. Juni 2022, Hannover**

Mit dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) von 1972 kam mehr Demokratie in die Betriebe. Betriebsräte wurden gestärkt und bekamen deutlich mehr Mitbestimmung bei der Entlohnung, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Berufsbildung und der Einführung von Informationstechniken. Gewerkschaften bekamen Zutritt zum Betrieb. Mitbestimmung hat sich in Deutschland als Erfolgsmodell erwiesen, wie die Erfahrungen bei VW zeigen. Sie ist aber nach wie vor zum Teil Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit: die Gründung von Betriebsräten wird blockiert, selbstbewussten Betriebsräten wird in betrieblichen Konflikten gekündigt. Nach 50 Jahren soll nun die Mitbestimmung in Deutschland modernisiert werden. Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung der Arbeitswelt machen eine Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlich. Zur Stabilisierung der Demokratie gehört auch, die Menschen gerade in Umbruchzeiten zu beteiligen und ihnen Perspektiven aufzuzeigen.

Das Landesbüro Niedersachsen der Friedrich-Ebert-Stiftung lud ein, **mit Daniela Cavallo, Nico Bloem, Sebastian Triebel** und dem niedersächsischen DGB-Vorsitzenden **Mehrdad Payandeh** darüber zu sprechen, wie Betriebsräte in Zukunft gestärkt und die



Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer\_innen erweitert werden können. Nach einem Grußwort von **Bundesarbeitsminister Hubertus Heil** stiegen die anwesenden Betriebsräte in die angeregte Diskussion ein, die von großen Unterschieden aus der Perspektive der jeweiligen Erlebniswelt geprägt war. Während Einigkeit beim Reformbedarf des aktuellen BetrVerfG bestand, wurden die Unterschiede zwischen insbesondere VW (mit einer echten Mitbestimmung des Betriebsrates auch über wirtschaftliche Investitionen des Konzerns auf der Grundlage des VW-Gesetzes) und dem Einzelhandel mit

Erfahrungen aus der Welt des „union busting“ und Versuchen, die existierende Mitbestimmung zu unterlaufen, auf der anderen Seite deutlich.

Als zentrale Herausforderungen wurden neben der anstehenden sozial-ökologischen Transformation die Digitalisierung der Arbeitswelt, die Frage der prekären Arbeitsverhältnisse, verbunden mit mangelnder Kontrolldichte beim Arbeitsschutz/der

Schwarzarbeit usw. sowie einem wirksamen Tariftreuegesetz identifiziert. „Baustellen“ des aktuell geltenden BetrVerfG bleiben daneben nach Ansicht der Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter\_innen die Themenfelder „Stichentscheid bzw. Mehrheit der Arbeitgeberseite“ im Aufsichtsrat der Aktiengesellschaften, die fehlende Verpflichtung zur Anhaltung der Betriebsratswahlen und die Möglichkeiten zur Behinderung der Arbeit



gewählter Betriebsräte über die Infragestellung der Erforderlichkeit der BR-Arbeit nach § 37 BetrVerfG. Generell sei bedauernd, dass das Gesetz der Arbeitnehmerseite gegenüber der Kapitaleseite kaum Kompetenzen bei der Frage der wirtschaftlichen Ausrichtung des Unternehmens zuerkennt, obwohl gerade die Gewerkschaften in den Krisen der vergangenen Jahre konstruktive Lösungsvorschläge gemacht haben. Neben diesen Desideraten wurden

Anpassungen an die Lebens- und Arbeitsrealität der letzten Jahre angemahnt, insbesondere die Berücksichtigung von Phänomenen wie Aufhebungsverträgen, die im Gegensatz zu Einstellung in Kündigung nicht der Mitbestimmung unterliegen, aber durch wirtschaftlichen und moralischen Druck auf die Arbeitnehmer\_innen zugenommen haben.