

Michael Bolte

Betriebsrat online – Auf die Balance kommt es an oder warum es keine Betriebsratsverdrossenheit gibt

Die Basis für gute Betriebsratarbeit

Die Nähe zu bzw. die Beteiligung der Beschäftigten ist die Basis jeder guten Betriebsratsarbeit. Erst ein regelmäßiger persönlicher Austausch befähigt Betriebsräte, erfolgreich für die Interessen der Beschäftigten eintreten zu können. Bei den Beschäftigten wiederum schafft es Vertrauen in »ihren« Betriebsrat, wenn die kleinen und großen Alltagsprobleme erfragt und vor allem natürlich angegangen und – idealerweise mit ihnen zusammen – gelöst werden. Letztlich ist dieses Vertrauen in die Interessenvertretung einer der wichtigsten Grundsteine für Solidarität, dem elementarsten Grundpfeiler der Gewerkschaften.

Digitales Zugangsrecht – Menschen auch weiterhin erreichen.

Betriebsräte und Gewerkschaften müssen also auch übermorgen noch in der Lage sein, die Beschäftigten zu erreichen. Angesichts der zunehmenden Erosion des »Betriebes« als zentralem Arbeitsort ist dieses aber leider nicht selbstverständlich. Gerade die insbesondere von vielen Betriebsräten in der Anfangszeit der Corona-Pandemie mit auf den Weg gebrachte verstärkte Nutzung von Homeoffice-Vereinbarungen macht das Problem deutlich. Die »neue Normalität« nach der Pandemie wird mehr Homeoffice und Mobiles Arbeiten beinhalten als die Zeit vor dem Virus.

Ein Teil der Lösung ist das von den Gewerkschaften geforderte »Digitale Zugangsrecht«. Gemeint ist die Möglichkeit der virtuellen Kontaktaufnahme. Nicht nur die Betriebsräte, sondern auch die Gewerkschaften müssen »ihre« Beschäftigten bzw. Mitglieder auch außerhalb des Betriebes erreichen, um sinnvoll arbeiten zu können. Möglich wäre das mithilfe eines Zugangsrechts zu den im Betrieb üblichen digitalen Kommunikationsmitteln, seien es E-Mail-Adresse, Zugang zu einem betrieblichen Intranet oder was auch immer.

»Das Internet« birgt für Betriebsräte und Gewerkschaften aber noch ein weiteres großes Potenzial, das in der Praxis noch nicht ausgeschöpft wurde: zusätzliche Beteiligungsmöglichkeiten von Beschäftigten. Virtuelle bzw. digital vermittelte Formen der Interaktion können den persönlichen Austausch sinnvoll ergänzen, sei es ein spontanes Meinungsbild bei einer Betriebsversammlung über ein digitales Abstimmungstool, Austauschforen im betrieblichen Intranet, die Informationsweitergabe über Social Media-Kanäle, um nur einige der in der Praxis bereits genutzten Medien zu nennen. Hier gibt es noch so manchen Schatz zu heben und viele Betriebsräte gehen mit großem Engagement diesen Weg.

Ein guter Kompromiss: Online-Sitzungen nun gesetzlich geregelt

Mit dem gerade verabschiedeten Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde nun dauerhaft die Möglichkeit geschaffen, Betriebsratssitzungen per Videokonferenz abzuhalten. Gut und wichtig an dieser Regelung ist die Klarstellung, dass eine Präsenzsitzung die Norm bleibt und es allein in der Verantwortung des Betriebsrats liegt, ob ausnahmsweise eine Sitzung in anderer Form stattfindet. Die Voraussetzungen dafür legt der Betriebsrat vorher in seiner Geschäftsordnung fest. Hinzu kommt: Wenn sich 25% der Betriebsratsmitglieder gegen eine Videokonferenz aussprechen, findet die Sitzung in Präsenz statt.

Offenbar hat hier auch der Gesetzgeber ein Missbrauchspotenzial gesehen. Indem die Entscheidung, in welcher Form eine Betriebsratssitzung stattfindet, allein in die Hand der Betriebsräte gelegt wird, verringert sich die »Erpressbarkeit« der Gremien durch Arbeitgeber, die in Videokonferenzen vor allem ein Mittel zur Kostensenkung sehen.

Entsolidarisierung durch Online-Wahlen haben keinen Platz in einer digitalisierten Arbeitswelt

Die Forderung nach Online-Wahlen zum Betriebsrat lässt sich aktuell wieder häufiger vernehmen, nahezu ausnahmslos aus dem arbeitgebernahen Lager, zuletzt formuliert durch einen Antrag der FDP (Drucksache 19/28984).

Zur Erklärung: Was genau ist mit Online-Betriebsratswahl gemeint? Zu den Details schweigen sich die Befürworter in der Regel aus. Mutmaßlich meinen sie eine dezentrale Stimmabgabe über ein privates Endgerät, also etwa den privaten Computer, das Tablet oder Handy. Auch über weitere Details, etwa den Zeitpunkt der Stimmabgabe, die notwendige Beschaffenheit der Endgeräte, Datensicherheit etc. ist nicht viel bekannt.

Eigentlich ist die Diskussion über eine Online-Wahl von Betriebsräten hier schon zu Ende. Es ist ein Leichtes, den status quo mit juristischen Argumenten zu verteidigen, schließlich stand eine sehr ähnliche Entscheidung auch schon bei politischen Wahlen im Raum. 2009 hat das Bundesverfassungsgericht Wahlcomputer nicht zugelassen, da sie nicht ausreichend vor Manipulationen zu schützen sind. Unvergessen die Vorführung des Chaos Computer Club, der einen angeblich manipulationssicheren Wahlcomputer in einen Schachcomputer verwandelte. Nicht auszudenken, welche neuen und alten Möglichkeiten der Wahlmanipulation sich heute ergeben würden. Statt eines »einfachen« Wahlcomputers in der kontrollierten Umgebung einer Wahlkabine wird die Stimmabgabe von zuhause am eigenen Computer oder Mobiltelefon abgegeben. Keine Software kann kontrollieren, was vor dem Bildschirm passiert. Das Ergebnis wird schließlich auf einem Server ausgezählt. Ein transparentes und fälschungssicheres Verfahren, das Vertrauen bei den Wähler*innen schafft, sieht sicher anders aus.

Von Betriebsratsverdrossenheit fehlt jede Spur

All diesen Argumenten – so stichhaltig sie auch in der juristischen Diskussion sein mögen – haftet der Ruch des Maschinenstürmers an, der dem technischen Fortschritt im Wege steht

und das Unvermeidbare aufhalten möchte. Was direkt zu der Frage führt, ob die Nutzung dieser technischen Möglichkeit denn tatsächlich ein gesellschaftlicher Fortschritt wäre.

Die am häufigsten gehörte These der Befürworter ist die einer prognostizierten Erhöhung der Wahlbeteiligung durch Online-Wahlen. Analysen zu bereits durchgeführten Feldversuchen – insbesondere in Estland und in der Schweiz – zeigen allerdings, dass es sich hier eher um einen frommen Wunsch handelt.

Betriebsräte werden alle vier Jahre in ihrem Tun bestätigt und legitimiert und das seit langem mit einer Wahlbeteiligung, die mit ca. 80% über der von vergleichbaren politischen Wahlen liegt. Von Betriebsratsverdrossenheit fehlt jede Spur. Ein Kernelement dafür ist die Nähe zu den Beschäftigten und das daraus resultierende Vertrauen. Der direkte Kontakt von Betriebsräten und Beschäftigten ist unbedingte Voraussetzung für eine gute, im Sinne einer zielgenauen Interessenvertretung. Ebenso wie sich Politiker*innen nicht nur im Wahlkampf volks- oder bürgernah »auf der Straße« zeigen sollten, ist es für Betriebsräte wichtig, im Betrieb sichtbar zu sein.

Im Betrieb wie auch in der Politik ist die Wahl in dieser Hinsicht ein wichtiger symbolischer Akt. Am Wahlsonntag – der in den Betrieben natürlich ein Wochentag ist – dreht sich alles um die Wahl. Das zu wählende Gremium – sei es Bundes- oder Landtag oder eben Betriebs- oder Personalrat – steht im Zentrum des (betriebs-)öffentlichen Diskurses, der Rest der (Arbeits-)Welt steht für einen Tag oder Abend still. Die Normalität des Tuns wird durch den Wahlakt unterbrochen. Für viele ist der Gang zum Wahllokal eine Besonderheit im üblichen sonntäglichen Tagesablauf. Im Betrieb wird für die Wahl die Arbeit unterbrochen. Auch das eine Besonderheit im Alltag, die die Relevanz des Ereignisses betont.

Natürlich ist eine Betriebsratswahl nur ein einzelner symbolischer Akt, auf dem nicht die gesamte Legitimität der Interessenvertretung beruht. Daneben gibt es noch andere Situationen, denen mehrheitlich aber eines gemeinsam ist: Sie sollen alle virtualisiert und damit ihrer vertrauensstiftenden Wirkung beraubt werden.

Nach Meinung der Befürworter von Online-Wahlen sollten auch Betriebs- und Abteilungsbesprechungen via Livestream im Intranet übertragen werden. Betriebsratssitzungen nur noch per Videokonferenz, die Beschlüsse im Umlauf, Einführungsveranstaltungen für die Neueingestellten können ebenso gut im Netz stattfinden. Freigestellte Betriebsräte müssen auch nicht aktiv auf die Beschäftigten zugehen und sie nach ihrem Befinden fragen. Wenn was ist, können die Beschäftigten ja auch eine Mail schreiben – in der Pause versteht sich, um den Arbeitsablauf nicht zu stören. Und das alles soll natürlich nur den Interessen der Beschäftigten dienen und hat nichts damit zu tun, dass sich Unternehmen davon sinkende Kosten versprechen.

Auf die richtige Balance kommt es an

Betriebs- oder Personalräte stehen für eine Vertretung der Beschäftigteninteressen und damit für eine demokratischere Arbeitswelt. Die Grundfesten dieser betrieblichen Demokratie

bauen auf dem Vertrauen der Beschäftigten in ihre Vertreter*innen auf, das sich wiederum aus der gegenseitigen Nähe speist. Technisch vermittelte Kommunikation macht aus Nähe und Vertrauen Distanz. Es fällt einfach leichter, jemandem etwas »im Vertrauen« zu erzählen als es ihm oder ihr zu schreiben, geschweige denn in einer Videokonferenz zu berichten. Wenn ich meine Interessenvertreter*innen nur auf dem Bildschirm sehe, statt im Pausenraum oder im Büro, werde ich meine Wünsche, Sorgen und Nöte (»so wichtig ist es ja nicht«) eher für mich behalten.

Kommunikationstechnik ist schon heute in der betrieblichen Praxis wichtig und wird in Zukunft sicher noch an Bedeutung gewinnen – im Kontext von Interessenvertretung als den persönlichen Kontakt ergänzendes und eben nicht ersetzendes Element. Es gibt viele Situationen, in denen eine technisch vermittelte Kommunikation die bessere Lösung ist, seien es zeitliche, persönliche oder inhaltliche Gründe, warum eine Telefon- oder Videokonferenz, eine Online-Befragung oder die Nachricht in der Facebook-Gruppe der bessere Weg ist. All das muss aber auf einem Vertrauensfundament aufbauen, das durch persönlichen Kontakt und Nähe zwischen Betriebsrat und Beschäftigten geschaffen wurde.

Autor

Dr. Michael Bolte ist in der Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) tätig und beschäftigt sich insbesondere mit den Themen der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland und Europa.

Kontakt: michael.bolte@dgb.de

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

newsletter@b-b-e.de

www.b-b-e.de