

Aktuelle Unternehmensstrategien und Betriebsratsrechte

Dem anspruchsvollen Titel meines Vortrages kann ich leider nicht vollständig genügen. Ich konnte keine Untersuchung über die aktuellen Unternehmensstrategien vornehmen und daran dann die Betriebsratsrechte und ihre möglichen Defizite abgleichen. Ich kann Ihnen leider nur aus meinen Erfahrungen berichten und daraus vielleicht einige Schlussfolgerungen ziehen, die Sie diskutieren mögen.

Unser Büro und ich betreuen seit vielen Jahren Betriebsräte großer Unternehmen und auch Vorstände und Geschäftsführer gegen ihre Unternehmen. So erfahren wir immer auch ein wenig von den Wahrnehmungen der anderen Seite. Einige solcher Erfahrungen liegen einerseits schon länger zurück und andererseits wurden sie sämtlich öffentlich diskutiert wie auch unsere Rolle darin, so dass ich darüber berichten kann, ohne mein Geheimnis als Anwalt zu verletzen. Damit möchte ich zunächst einige Schlaglichter auf die frühere und heutige Situation von Betriebsräten werfen und die erheblichen Veränderungen, die man beobachten kann.

Alsdann möchte ich auf die neuen Problemfelder, die gesteigerte Verantwortlichkeit der Akteure durch neue Haftungsregeln, den Verlust klassischer Betriebs- und Unternehmensstrukturen anhand von Beispielen eingehen. Zum Abschluss möchte ich Ihnen erläutern, dass ich fürchte, wir könnten –

viel schneller als erwartet – in eine Katastrophe für die augenblicklich beschäftigten Arbeiter hinein geraten, wenn wir uns nicht ab sofort vorbereiten und gegensteuern.

Einer meiner ersten Fälle vor dem BAG wurde mir von der Gewerkschaft HBV anvertraut. Es ging um Mehrarbeit bei einer großen deutschen Bank, über die sich die Gewerkschaft ärgerte. Mein Antrag lautete sinngemäß, der Bank aufzugeben, es zu unterlassen, Mehrarbeit ohne vorherige Mitbestimmung des Betriebsrates anzuordnen.

Das BAG hatte weder an dem Antragsteller etwas auszusetzen, der Gewerkschaft, noch an dem geforderten Unterlassen – ich spreche vom Jahr 1978/79 – noch an der Bestimmtheit des Antrages, noch an Sonstigem und empfahl der Bank dringend, einen im Grunde für HBV obsiegenden Vergleich zu unterzeichnen – was sie auch tat.

Heute würde man mit einem solchen Verfahren – wie stets beim BAG: mit großer Freundlichkeit – abgewiesen.

Alle Probleme, die darin steckten, wurden erst später in Rechtsprechung und Rechtslehre aufgerufen, heftig diskutiert und entschieden, wobei ich meine, dass die Diskussion um den so genannten Globalantrag noch fortgeführt werden müsste.

Damals gab es erst sehr wenige Beschlüsse des BAG zum BetrVG 1972 – die hatte man im Kopf -, man las im Fitting Auffarth nach und machte sich im wesentlichen selbst einen Reim auf das, was danach wohl rechtens sein müsse.

Dann kam der Opel-Paisy-Fall, es ging um den § 87 I Ziffer 6.

Zum Glück gab es schon nach dem alten Betriebsverfassungsrecht die Daktylographenentscheidung des BAG mit einer für die Mitbestimmung votierenden Anmerkung – ausgerechnet von Georg Küchenhoff, über den ich beim ersten Campus-Arbeitsrecht nichts Gutes erzählen konnte.

Die Arbeitgeber versuchten, das Mitbestimmungsrecht bei Personalinformationssystemen mit allen denkbaren Argumenten zu verhindern. In Kreisen der Gewerkschaft gab es allerdings auch eine besonders aktive Gruppe, die nicht etwa mitbestimmen, sondern ausschließlich verbieten wollte. Die bedrängten nicht nur den Betriebsratsvorsitzenden von Opel heftig, sie besuchten mich auch mehrfach uneingeladen in meinem Garten und machten mich darauf aufmerksam, dass es Arbeiterverrat sei, Computer zuzulassen, gleichgültig zu welchem Zweck.

Gefochten wurde da nicht mit rechtlichen Argumenten, sondern mit politischen, die sich aus allerlei Schriften nährten, die damals in aller Munde waren und sich im Grunde unter dem Schlagwort „Mitbestimmung als Kampfaufgabe“ zusammenfassen ließen. Auf der juristischen Seite fochten die Arbeitgeber zuletzt mit dem Argument, die in § 87 I Ziffer 6 geforderte

Überwachung müsse – vom Wortlaut und – so schrieb es ein Arbeitgebervertreter – wenn man nicht das Vertrauen insbesondere der leitenden Angestellten verlieren wolle vom normalen Verstande her als nicht in datenverarbeitender -sondern in datenerhebenderweise verstehen – und Daten erheben würde nun einmal kein einziges PIS.

Professoren meldeten sich in dieser Auseinandersetzung zu Wort und teilten mit voller wissenschaftlicher Gewissheit mit, unsere Darstellung, wonach insbesondere auch Krankheitsdaten gesammelt würden, seien Hirngespinnste und völlig realitätsferne Überlegungen.

Der Betriebsrat von Opel machte sehr viel betrieblichen und öffentlichen Druck auf Betriebsversammlungen, durch Flugblätter, in Diskussionen und Gesprächen. Diese Arbeit leistete er damals gänzlich ohne externe Hilfe, er hatte keinerlei Assistenten, internen juristischen Beistand oder Kommunikationsbeauftragten o.ä.. Dazu waren im jeweiligen Fall stets freigestellte Betriebsräte erkoren.

Nicht sehr lange nach diesem Verfahren wirkte ich auf seiten des späteren BGAG Vorstandsvorsitzenden mit, den ich vor dem Parlamentarischen Bundestagsuntersuchungsausschuss vertrat und später im Strafverfahren beratend zur Seite stand. Der Fall Neue Heimat war wohl der größte Skandal der Gewerkschaften im Nachkriegsdeutschland. Wir wurden von der Presse vor dem Ausschuss von Hunderten von Kameras angeblitzt und mit schreienden Fragen bombardiert, wir waren

allein vor den Ausschussmitgliedern in geheimer Sitzung und dort bekam ich zu spüren – insbesondere durch den Ausschussvorsitzenden (Hüsch) -, dass die Abneigung gegen die Gewerkschaften, wenn sie auch noch politisch erfolgreich einzusetzen war, mindestens so stark war wie die umgekehrte meiner ungebetenen Gartenbesucher.

Aber: Die Neue Heimat hatte ein ganz exquisites Beratungsteam. Das Vorstandsmitglied machte im Untersuchungsausschuss trotz heftiger Angriffe keine Fehler.

Dennoch: Im Ergebnis gingen die größten Gewerkschaftsholdings sämtlich verloren und der Gedanke, dass die Gewerkschaften sich auch wirtschaftlich durch eine wohnungsschaffende Holding, eine eigene Bank und eine große Coop einbringen könne in die gesellschaftlichen Beziehungen zum Wohle der Mieter, Verbraucher, ihrer Mitglieder, wurde möglicherweise für immer aufgegeben.

Die Gründe kann man z.T. der Arbeit von Kunz, Die Akte Neue Heimat, Frankfurt 2003 entnehmen.

Hier haben antigewerkschaftliche Kräfte letztlich obsiegt.

Heute ist die Zahl der Beschäftigten bei Opel auf etwa die Hälfte der damaligen Belegschaft geschrumpft, die Betriebsräte aber haben ziemlich viele Berater, aktuell 6 wissenschaftliche Referentin, unser Büro, eine Fachanwältin für Steuerrecht

und 2 Wirtschaftsprüfer die allerdings die anfallenden Arbeiten zusammen mit den Betriebsräten kaum bewältigen können.

Über einen anderen Automobilhersteller aus Untertürkheim berichtete eine Entscheidungsbesprechung in NZA 216, 369 wie folgt:

„So kann die großzügige Arbeitgeberin in Stuttgart-Untertürkheim dem von der IG Metall dominierten Betriebsrat weiter unbeanstandet rund 600 Beauftragte mit einem Zeitkontingent von rund 30.000 Arbeitsstunden pro Jahr zur Verfügung stellen, auf dass der Sozialpartner bestens gefördert werde.“

Bei den vielen kleinen und teilweise auch mittelgroßen Unternehmen gibt es noch immer viele, zu viele, denen die elementarsten Mitbestimmungsrechte vorenthalten werden, sogar die Festlegung von Arbeitszeiten und die Einigung auf Mehrarbeit scheint vielen Arbeitgebern Teufelszeug zu sein.

Auch ein Betriebsrat der kurz nach dem BetrVG 72 aktiv werden wollte, musste regelmäßig die Mitbestimmungsrechte, die das Gesetz vorsieht, erst gerichtlich erzwingen, insbesondere auch das Initiativrecht des Betriebsrates bei den einzelnen Mitbestimmungsrechten des § 87, wobei leider auch heute noch ein Initiativrecht nach § 87 I Ziffer 6 abgelehnt wird.

Dennoch: In den Großunternehmen wird in aller Regel die Mitbestimmung beachtet und jedenfalls auf Veranlassung der Betriebsräte im Regelfall auch eingehalten.

Aber: Die rechtlichen Regeln, auf die man sich berufen kann und muss, sind immer komplizierter und komplexer geworden. Die Mitbestimmung nach § 87 I Ziffer 6 in einem Großunternehmen bedeutet: Es bedarf technischer und juristischer Experten, klarer Vorstellungen der Betriebsräte und vor allem auch: genauester Dokumentation der vielen Vereinbarungen, die sich zum Teil im Monatstakt vergrößern und oft genug von den operativen Mitarbeitern nicht hinreichend beachtet werden. Ein großer Betriebsrat ließ z.B. überprüfen, ob eine Vereinbarung zu besonders sensiblen Daten in der Praxis etwa fünf Jahre nach dem Abschluss der Betriebsvereinbarung auch eingehalten wurde. Bestimmte Datenabfragen sollten nur unter besonderen Umständen und nur von den in den Betriebsvereinbarungen geschulten bis zu 5 Mitarbeitern, die dazu ein besonderes Passwort erhalten, abgerufen werden können. Das Ergebnis der Untersuchung: Es waren im Laufe der Zeit mehr als 400 Passwörter ausgegeben worden, nahezu jeder Angestellte der Fachabteilung hatte eins und die Abfragen waren zur Routine geworden.

Ein besonderes Problem für die Regelung nach § 87 I Ziffer 6 ergibt sich immer dann, wenn die Daten der deutschen Betriebe bei den amerikanischen Müttern gespeichert und verarbeitet werden. Gesetzeskonforme Regelungen sind nahezu unmöglich, aber natürlich will auch kein vernünftiger Betriebsrat die EDV für sein Werk einfach abschalten. Es werden also Kompromisse gebastelt, die rechtlich häufig bedenklich sind

und noch bedenklicher deshalb, weil die amerikanischen EDV-Nutzer unsere Sensibilität gegenüber persönlichen Daten sehr schwer nachvollziehen können.

Auf die Betriebsräte sind seit den Zeiten, da man mit dem Fitting in der Hand zum Bundesarbeitsgericht eilen konnte, nicht nur die sehr vielen neuen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zugekommen, sondern auch ganz neue Rechtsfelder. An erster Stelle das europäische Recht, das immer mehr an Bedeutung gewinnt, mitsamt des europäischen Betriebsrats.

Dies verlangt ein Eingehen auf völlig andere Mitbestimmungs – und Gewerkschaftskulturen, andere Selbstverständnisse der darin handelnden Akteure. Hinzu kommt das Sprach- bzw. Übersetzungsproblem in den Gremien und vieles mehr.

Ein ganz neues Problemfeld ist die s.g. „Compliance“, mit den Fragen nach Whistleblowern und dem Schutz Verdächtiger z.B., aber auch den Anforderungen an die EDV und ganzen Nebenregierungen, die die bisherige Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat infrage stellen können.

Hinzu kommt – ein Thema das nicht hinreichend berücksichtigt wird – :die immer weiter verschärfte Haftung der Betriebsräte, die zugleich Aufsichtsräte in ihrem eigenen Unternehmen sind. Einige standen bereits vor dem Strafgericht, andere sind z. Zeit. Beschuldigte im Strafverfahren. Wir vertreten solche Kollegen in den Zivilverfahren. Über eines möchte ich Ihnen

berichten: Ein langjähriger GBR-Vorsitzender und zugleich Aufsichtsratsmitglied eines großen Unternehmens – hoch geachtet von der Belegschaft und seinen Kollegen – wehrte sich, so gut er konnte, gegen den milliardenschweren Verkauf von Grundstücken durch seinen Vorstand. Er erreichte dann den Aufschub dieser Verkäufe bis zur Vorlage eines Gutachtens eines renommierten Professors und Kommentators des AktG. Dieser begutachtete die geplanten Verkäufe und kam zu dem Ergebnis, sie seien wirtschaftlich vertretbar und vernünftig. Der Kollege Betriebsratsvorsitzender sah dann – wie die anderen Aufsichtsratsmitglieder auch – keine Möglichkeit mehr, gegen die Vorstandsvorlage zu stimmen. Heute, nach seiner Pensionierung und dem Bezug seiner bescheidenen Altersrente, steht er seit mehreren Jahren vor dem Zivilgericht, vor welchem er gemeinsam mit anderen auf 140 Mio. € Schadensersatz verklagt wurde.

Begründung: - Sehr kurz gefasst: aus Hunderten von Seiten der Schriftsätze:

Er hätte erkennen müssen, dass das Gutachten ein Gefälligkeitsgutachten gewesen sei und sei somit für den Schaden mitverantwortlich.

Bei dieser Gelegenheit ein Wort zu dem Apparat, der der Arbeitnehmer-Bank im Aufsichtsrat zusteht: Der Aufsichtsratsvorsitzende hat gewöhnlich ein eigenes Büro im Unternehmen, bedient sich ganz selbstverständlich des Apparates des

Unternehmens und schaltet ebenso selbstverständlich Anwaltskanzleien, WPs und andere Sachverständige für seine Arbeit ein. Solche Möglichkeiten stehen der Arbeitnehmerbank keineswegs selbstverständlich zur Verfügung. Hier müsste einiges geändert werden, wenn man den Arbeitnehmersvertretern die gleiche Haftung überstülpen will wie den Anteilseignern.

Zurück zu den Betriebsräten und ihren Rechten. Nach dem Gesetz sind die Betriebsräte untereinander gleichgestellt, auch der Vorsitzende ist Gleicher unter Gleichen.

Tatsächlich habe ich noch keinen Großbetriebsratsvorsitzenden getroffen, der nicht als Chef der Truppe angesehen wurde – was allerdings nichts über den kollegialen Umgang miteinander aussagt. Regelmäßig hat der Vorsitzende Zugang zum Personalvorstand und CEO, vielleicht noch ein zwei Kollegen mit ihm. Regelmäßig werden vor wichtigen Entscheidungen wie Restrukturierungen, Massenentlassungen etc. Vorgespräche geführt, die beide Seiten vertraulich behandeln. Es werden Kompromisse angedacht, Abläufe besprochen, Besonderheiten einzelner Belegschaftsgruppen vorgetragen und vieles mehr. Manchmal scheitern solche Gespräche auch, wenn etwa der Betriebsratsvorsitzende die Absicht des Unternehmens in keiner Weise nachvollziehen oder auch nur im vertraulichen Gespräch besprechen mag.

Die Betriebsräte in ihrer Mehrzahl akzeptieren dies, sie vertrauen ihrem „Chef“ und wissen, dass sie vor irgendwelchen Entscheidungen letztlich gefragt werden.

Auch bei den dann mit dem Gremium oder einem Ausschluss laufenden Gesprächen gibt es immer wieder den Moment, in dem die eine oder andere Seite um ein Vier-Augen-Gespräch nachsucht, um irgendeine Kuh vom Eis zu bewegen.

Die Termine zu den Vorgesprächen werden durch die Sekretariate der handelnden Personen gefixt, Reisen vorbereitet, Anwälte oder sonstige Experten dazu gebeten, es fällt einiges an Korrespondenz an. Aber: es muss in bestimmten Zeitspannen nach dem Willen beider Seiten vertraulich bleiben.

Das kollidiert allerdings mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in der es Folgendes ausführt:

§ 34 Abs. 3 BetrVG soll sicherstellen, dass sich jedes Betriebsratsmitglied ohne zeitliche Verzögerung über die Vorgänge im Betriebsrat informieren kann (vgl. [BT-Drucks. VI/2729 S. 23](#)). Durch den damit zum Ausdruck gebrachten Grundsatz der gleichen Informationsmöglichkeiten will das Gesetz ausschließen, dass Mitglieder aufgrund ihres Status oder aufgrund übertragener Sonderaufgaben (z. B. als Vorsitzender oder dessen Stellvertreter, als Ausschussmitglied, Systemadministrator oder aufgrund einer Freistellung) gegenüber Betriebsratsmitgliedern ohne besondere Funktionen über einen Informationsvorsprung verfügen. Deshalb ordnet das Gesetz ausdrücklich an, dass sich alle Betriebsratsmitglieder selbst dann einen Überblick über die Gesamttätigkeit des Betriebs-

rats verschaffen können, wenn der Betriebsrat von der Möglichkeit der Delegation von Aufgaben auf Ausschüsse Gebrauch macht. Es liegt in der Natur der Sache, dass Mitglieder, die nach § 38 BetrVG von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind, durch die Kontinuität ihrer Arbeit im Betriebsrat regelmäßig über ein aktuelleres Wissen der betriebsratsrelevanten Themen verfügen. Umso deutlicher wird der Zweck des § 34 Abs. 3 BetrVG, dass alle übrigen Mitglieder des Betriebsrats zumindest die Möglichkeit haben müssen, sich "jederzeit" zu informieren.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts will ich juristisch nicht angreifen, de lege ferenda müsste man allerdings überlegen, ob man den Vorsitzenden und einigen anderen, nicht einen gewissen Vertrauensspielraum einräumen muss.

Dabei wäre auch mitzubedenken, dass die Großbetriebsräte nicht nur in den geschilderten Großverhandlungen mit ihren Arbeitgebern Stellung beziehen (müssen), sondern auch Verbindungen halten zu Politikern als Lobbyisten für ihr Unternehmen oder zum Erhalt ihrer Betriebe **und anderen**.

Um dabei Erfolg zu haben, wurden die Gespräche sehr vertraulich in die Wege geleitet – sonst kämen sie möglicherweise gar nicht zustande. Die Aufrechterhaltung von Betrieben z.B. in Lemwerder, Speyer, Frankfurt oder Rüsselsheim wäre ohne solche Arbeit der Betriebsräte nicht gelungen.

De lege ferenda spricht sich`s am leichtesten, deshalb gleich noch ein weiteres Anliegen:

Diese Betriebsräte der größten Unternehmen in Deutschland haben Terminkalender wie Manager, dirigieren einen Riesenapparat und haben Aufgaben, die an Schwierigkeit ebenfalls denen des obersten Managements vergleichbar sind. Gleichzeitig haben sie aber auch noch für die Vermittlung guter und schlechter Neuigkeiten an die Belegschaft zu sorgen. Aber sie werden entlohnt nach den Lohngrundsätzen ihres Berufes vor der Freistellung. Das führt zu schwierigen Situationen. Der Betriebsrats-Chef des einen Großunternehmens war Facharbeiter, der des anderen promovierter Wissenschaftler. Beider beruflicher Karriere liegt in ferner Vergangenheit. Der eine wird bezahlt wie die Facharbeiter seiner Altersgruppe auch, der andere findet keine Vergleichspersonen im Betrieb. Beide leisten ihre 60 bis 70-Stunden-Woche, der eine fährt dazu noch mal häufiger am Wochenende nach Amerika und in seine verstreut liegenden Betriebe, der andere düst wöchentlich vielfach von einem Großbetrieb zum anderen, in Deutschland und in einem anderen europäischen Land. Man sollte m.E. Tarifverträge zulassen, die auch die Besoldung der Betriebsräte regeln können und wird dabei nicht umhin kommen können an der Tatsache, dass ein Betriebsratsvorsitzender eines Großkonzerns mit 100000 Beschäftigten anders behandelt werden muss, als der Betriebsratsvorsitzende im Bäckereiladen, mit 20 Beschäftigten.

Fazit aus meiner Sicht: die Betriebsräte müssten nicht nur in den größten Betrieben sondern auch in mittelgroßen leichter auf Sachverständige zugreifen können, ihre Vorsitzenden müs-

sen vom Recht in ihrer tatsächlichen Rolle als Verhandlungsführer in teilweise auch vertraulichen Gesprächen anerkannt werden und über ihre Entlohnung sollte in Tarifverträgen bestimmt werden können.

Zu kurz gekommen sind bisher die aktuellen Unternehmensstrategien, über die ich auch sprechen sollte. Ich weise zunächst daraufhin, dass vieles davon bereits in den Foren dieses Kongresses angesprochen wird.

Ich weiß nicht, ob es Unternehmensstrategien sind oder nur erforderliche Anpassungen des Unternehmens an neue strukturelle Entwicklungen, aber zu zwei Problemfeldern müssen meiner Ansicht nach Lösungen gefunden werden:

1.

Mit der immer weiter fortschreitenden Internationalisierung und Vergrößerung der Konzerne geht einher, dass die klassische Betriebs- und auch Unternehmensstruktur verloren geht. Beispielsweise:

Ein sehr großer Konzern führt seine ungezählt vielen GmbHs, die ihrerseits kleinste oder größte Arbeitnehmerzahlen beschäftigen, nach Strukturen, die mit der gewohnten Struktur

einer GmbH nur noch wenig zu tun haben. Die Leitung in operativer Hinsicht und auch im Weisungsrecht von Mitarbeitern einer Gesellschaft in Deutschland liegt dabei sehr häufig – und auch noch differenzierend für die eine oder andere Tätigkeit des in der GmbH Beschäftigten – bei einer anderen GmbH, die wiederum von einer dritten in ähnlicher Weise geführt wird. Der Geschäftsführer der ersten ist zwar möglicherweise – und häufig auf dem Papier – disziplinarischer Vorgesetzter weiß aber weder, welche operativen Leistungen sein Mitarbeiter konkret erbringt noch weiß er, an welchen Zielen die virtuelle Einheit, in der er arbeitet, interessiert ist. Die GmbH kann auch einen Aufsichtsrat haben, aber dieser Aufsichtsrat ist in seiner Anteilseignerbesetzung nicht zwingend dem konkreten Unternehmen verpflichtet, sondern dem Konzern, dessen Vertreter zu Anteilseignern bestellt werden. Die Verantwortung für Fehlentscheidungen trifft Aufsichtsrat und Geschäftsführung, aber Strategien, Aussagen über CAPEX und eigentlich die meisten wesentlichen Unternehmensentscheidungen liegen in völlig anderen GmbHs oder in ausgelagerten Stabsstellen. Auf der Ebene des Betriebsrats bleiben zwar Mitbeteiligungsrechte insbesondere bei der Einführung solcher Strukturen – z.B. nach § 99 – erhalten, aber sie laufen vielfach einfach ins Leere. Sind die oberen Instanzen z.B. in einem Land wie Amerika angesiedelt so wird schon allein die Festlegung der Arbeitszeit zum Problem, weil der Vorgesetzte in Amerika selbstverständlich die in seinem Land üblichen Zeiten einfordern möchte.

Die sogenannte „dotted line“ zum örtlichen Vorgesetzten erweist sich bei Beurteilungen, Zeugnissen und auch Beförderungen als Chimäre. Der Disziplinarvorgesetzte weiß dazu

bestenfalls das was der operative Vorgesetzte ihm erzählt hat – und dieser ist nicht Ansprechpartner für den Betriebsrat. Hinzu kommen Aspekte, die die Betriebsräte nahezu nicht übersehen können, vor allen Dingen steuerliche. Der virtuelle Konzern muss darauf achten, dass er nicht zu viele Steuern zahlen muss und verändert auch deshalb die unteren Gebilde im Extremfall ständig.

So hatte eine von uns betreute Konzerntochter in den letzten drei Jahren drei große Umstrukturierungen aus denen das Unternehmen angeblich enorme Steuervorteile schöpfte, die aber von den Betriebsräten weder vorausgesehen noch wesentlich beeinflusst werden konnten. Nach dem Brexit und sinkendem Kurs des britischen Pfundes häuften sich Verluste solcher Firmen, deren Einnahmen in Englischem Pfund und Ausgaben größtenteils in Euro bestanden. Teilweise waren sie entgegen den Gepflogenheiten guter kaufmännischer Führung nicht gehedget, weil das international geführte, im Ausland ansässige Unternehmen, selbst innerhalb seines Firmenkonglomerats durch die Geldströme aus vielen weltweiten Unternehmen „hedgte“.

Der Nachteil aber liegt nun beim deutschen Unternehmen: die Arbeiter sollen die entstandenen Nachteile durch Kosteneinsparung und Mehrarbeit ausgleichen.

Die Schlagworte zu diesem ersten großen Problemkreis sind – zum Teil im Zusammenhang mit anderen Rechtsproblemen – schon gefallen: Betriebe ohne Belegschaft oder Arbeitnehmer

ohne Arbeitsplatz. Ich meine, hier muss ein neuer Ansatz gefunden werden unter Beteiligung von Arbeitsrechtlern, Steuerrechtlern und selbstverständlich auch Gesellschaftsrechtlern. Denn ich sehe solcherlei Prozesse in allen großen Firmen in denen wir Betriebsräte beraten.

2.

Das zweite große Problem, das auf die Betriebsräte schneller zukommen dürfte als wir alle ahnen, ist selbstverständlich „Industrie 4.0“ oder wie immer dieser Sachkomplex genannt wird. Das ist schon in vielen Aufsätzen und Gutachten besprochen worden. Aber die Nähe zu dem, was sich abspielen wird, fehlt uns noch weitgehend.

Deshalb hier eine Nachricht vom Januar 2017:

Die chinesische Firma Foxconn, Auftragnehmer für iPhone, iPad und ungezählte andere, mit 1,3 Mio. Beschäftigten, stellt auch selbst sogenannte Foxbots, also Roboter her. Mit ihrer Hilfe will das Unternehmen auf längere Sicht nahezu alle Arbeitnehmer in ihren Betrieben ersetzen. In der chinesischen Stadt Kunshan, so wird mitgeteilt, sind bereits 60.000 von zuvor 110.000 Arbeitsplätzen für Menschen entfallen, bis 2020 sollen es bei Foxconn bereits 600.000 sein.

Die Roboter sollen lernfähig sein und zu einem Stückpreis von 20.000,00 \$ bis 25.000,00 \$ auf den Markt kommen.

Bei uns streiten die Gelehrten ja noch in milder Weise darüber, ob mit der Entwicklung zu Industrie 4.0 große Arbeitslosigkeit entstehen werde oder ein Ausgleich durch qualifizierte neue Aufgaben erreicht werden könnte. Auch Foxconn versichert treuherzig das letzteres der Fall sein werde.

Aber wenn man die Rechnung aufmacht, ist sie einfach, jedenfalls in Deutschland: man kauft einen solchen Roboter zur Hälfte der Arbeitskosten pro Jahr je Mitarbeiter. Der Roboter kann aber durcharbeiten, 24 Stunden, Samstag/Sonntag, ohne Urlaub mit vielleicht etwas Wartungszeit anstelle der Krankheitszeit des Arbeiters. Welches Unternehmen könnte sich dieser Rechnung widersetzen, wenn diese Technik vorhanden ist, was schon jetzt der Fall sein soll? Und unsere Produktionsarbeiter gehen dann eben in qualifizierte Berufe? Abgesehen davon, dass sie geschult werden müssten, werden viele das nicht schaffen. Mag ja sein, dass die neue dermaleinstige Arbeitswelt auch wieder viele neue Berufe hervorbringt, aber eines steht für mich fest: die erste davon betroffene Arbeitnehmerkohorte wird zum Verlierer dieser Entwicklung.

Ähnliches gilt selbstverständlich auch für andere Entwicklungen im Zuge von „Industrie 4.0“.

Hier werden immer mehr Hirngespinnste – um noch einmal an die PAISY-Anfänge anzuknüpfen – Realität.

Deshalb müssen wir schneller als bisher neue Modelle für sie finden, Fort- und Weiterbildung durch Tarifverträge und in Sozialplänen noch besser verankern und neue Regelungen bei den gesetzlichen Vorgaben für Sozialpläne und Arbeitslosengeld für solche Großumwälzungen bereitstellen.

Das World Economic Forum (reports.webforum.org) geht davon aus, dass schon 2020 9-40 % aller Arbeitsplätze konkret massiv verändert sein werden und empfiehlt Regierungen und Unternehmen sich umgehend massiver um Gegenmaßnahmen – Weiterbildung, Lebenslanges Lernen, Professionalisierung von care-Arbeit z.B. – zu bemühen. Wir und die Betriebsräte sollten sie in die Pflicht nehmen und zwar schnell.

Die Absicherung dieser Menschen muss m.E. anknüpfen an ihre erworbenen Rechte als Arbeiter und Angestellte, nicht an Hartz IV für alle mit dem Ergebnis von Pauperismus für ungezählt viele und Profiten aus dem Produktionsfortschritt nur für die Kapitalgeber.