

Wolfgang Däubler, Bülent Kilavuz, Raphael Kneer

Betriebsräte in Start-ups: Überlegungen und Konzepte zur Stärkung der Mitbestimmung

Ein Thesenpapier

AUF EINEN BLICK

Start-ups können für die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft eine wichtige Rolle spielen. Ihre Förderung ist ein erklärtes Ziel der deutschen Politik. Gleichzeitig möchte die Bundesregierung die betriebliche Mitbestimmung stärken. Nur noch 38 Prozent der Beschäftigten werden in Deutschland von einem Betriebsrat vertreten. Gerade Start-ups fallen jedoch auch in Deutschland immer wieder damit auf, die Mitbestimmung zu hinterfragen oder gar zu bekämpfen. Der vorliegende Beitrag identifiziert, welchen spezifischen Herausforderungen sich die Mitbestimmung im Start-up-Kontext stellen muss, und formuliert Empfehlungen, wie die Politik die Gründung und Arbeit von Betriebsräten in Start-ups unterstützen und erleichtern kann.

EINLEITUNG

Der vorliegende Beitrag will gesetzgeberische und begleitende Möglichkeiten untersuchen, wie die betriebliche Mitbestimmung in deutschen Start-ups gestärkt werden könnte. Um Missverständnisse zu vermeiden, ist vorzuschicken, dass eine einheitliche wissenschaftliche Definition des Begriffs „Start-up“ nicht vorhanden ist. Im allgemeinen Sprachgebrauch handelt es sich um vor kurzer Zeit gegründete Unternehmen, die häufig ein technologiegetriebenes Geschäftsmodell verfolgen und ein hohes Wachstumspotenzial vermuten lassen. Wir möchten uns im Folgenden in erster Linie mit Start-ups auseinandersetzen, die die Form einer Kapitalgesellschaft haben und die jünger als zehn Jahre, aber nicht an der Börse gelistet sind.

Während die unternehmerischen Herausforderungen für Start-ups in ihren ersten Jahren meist ähnlich sind – Suche nach einem gut funktionierenden Geschäftsmodell, Finanzie-

rung durch Investor_innen oder auch landeseigene Förderbanken – gehen die Arbeitswelten der Beschäftigten in diesen Unternehmen häufig weit auseinander. Überspitzt formuliert stehen auf der einen Seite des Spektrums der Start-up-Arbeitswelt Beschäftigte, die Algorithmen, Roboter und Maschinen entwickeln und steuern, und auf der anderen Seite diejenigen Beschäftigten, die von diesen Algorithmen, Robotern und Maschinen gesteuert werden. Da die erste Gruppe der hoch qualifizierten und auf dem Arbeitsmarkt umkämpften Fachkräfte in Start-ups häufig über eine hohe individuelle Verhandlungsmacht gegenüber dem oder der Arbeitgeber_in verfügt, wird ihnen unterstellt, kein ausgeprägtes Interesse an der Gründung eines Betriebsrats zu haben. Empirische Belege liegen dafür jedoch nicht vor. Demgegenüber liegen die Vorteile einer kollektiven Interessenvertretung im Betrieb für die meist in mehrfacher Hinsicht prekär Beschäftigten der zweiten Gruppe auf der Hand. Gleichzeitig sind jedoch die Anforderungen und Hürden, die auf dem Weg zur Gründung eines Betriebsrats überwunden werden müssen, gerade für diese Beschäftigten kaum zu meistern – insbesondere dann, wenn Arbeitgeber_innen versuchen, eine Betriebsratsgründung zu verhindern.

Um die betriebliche Mitbestimmung in Start-ups zu stärken, müssen deshalb sowohl die besonderen Herausforderungen, denen sich junge Unternehmen gegenübersehen, berücksichtigt werden als auch die Hintergründe, Interessenlagen und Bedürfnisse unterschiedlicher Beschäftigtengruppen in Start-ups.

ALLGEMEINE SITUATION DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG

AKTUELLE LAGE UND VERTEILUNG

In Unternehmen, in denen Betriebsräte mitbestimmen, gibt es in der Regel mehr Urlaubstage, höhere Gehälter und kürzere Arbeitszeiten (Müller/Neuschaeffer 2021). Aber auch die Arbeitgeberseite profitiert von der Existenz eines Betriebsrats:

In mitbestimmten Betrieben steigen regelmäßig Produktivität wie auch Gewinne (Müller/Neuschaeffer 2021).

Nach § 1 Abs. 1 S. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) werden in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmer_innen (von denen drei wählbar sind) Betriebsräte gewählt. Grundsätzlich könnte und müsste daher in fast allen deutschen Start-ups ein solches Gremium vorhanden sein. Zwar fehlen Statistiken über die Existenz von Betriebsräten in Start-ups, doch gibt es sehr wohl Aussagen über deren Verbreitung in Unternehmen insgesamt. Laut dem IAB-Betriebspanel für das Jahr 2021 existierten nur in acht Prozent aller privatwirtschaftlichen Betriebe mit mehr als fünf Arbeitnehmer_innen Betriebsräte. Da in größeren Betrieben häufiger Betriebsräte anzutreffen sind, wurden insgesamt dennoch etwa 38 Prozent der Beschäftigten durch einen Betriebsrat vertreten (IAB 2022: Tab. 7).

In neu gegründeten Unternehmen dürfte die Repräsentation durch Betriebsräte aber noch deutlich geringer ausfallen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) schätzt beispielsweise den Anteil der Betriebsräte in Berliner Start-ups auf etwa fünf Prozent (Knoblauch 2021).

Das Prinzip der arbeitsrechtlichen Mitbestimmung ist in der Gesellschaft völlig akzeptiert (Absenger/Priebe 2016). Dennoch sinkt die Anzahl der Betriebsräte und der Gewerkschaftsmitglieder in allen Unternehmensgrößen seit vielen Jahren.

Gründe dafür gibt es viele. Eine erstmalige Betriebsratsgründung ist schwierig, die Initiator_innen müssen über Sachkunde verfügen und zu einem erheblichen zeitlichen Engagement bereit sein. Dabei stehen ihnen häufig Arbeitgeber_innen gegenüber, die ihnen die Gründung und Tätigkeit von Betriebsräten erschweren.

GESETZGEBERISCHE MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG

Dieser Erosion der betrieblichen Mitbestimmung wird auf gesetzlichem Wege versucht entgegenzuwirken: Die Rechte von Betriebsräten sollen verbessert und die Gründungen vereinfacht werden. Zuletzt verstärkte der Gesetzgeber mit dem im Sommer 2021 verabschiedeten Betriebsrätemodernisierungsgesetz den Schutz (angehender) Betriebsräte zumindest in Teilen. So sind gemäß § 15 Abs. 3a des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) nunmehr unter anderem bis zu sechs Arbeitnehmer_innen geschützt, die zu einer Betriebsversammlung einladen, die in einem Betrieb ohne Betriebsrat einen Wahlvorstand wählen soll. Daneben wird der Schutz der Initiator_innen der Wahl zeitlich vorgezogen, soweit sie ihr Gründungsvorhaben nach § 15 Abs. 3b KSchG notariell beglaubigen lassen. Das Schutzniveau ist mit dem der Betriebsräte aber nicht vergleichbar, der Kündigungsschutz versagt bei betriebsbedingten Kündigungen. Werden die Initiator_innen entlassen, müssen sie in einem langwierigen Verfahren auf Wiedereinstellung klagen. Auch das Zustimmungserfordernis des § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bei einer außerordentlichen Kündigung erstreckt sich nicht auf die in § 15 Abs. 3b KSchG genannten Personen.

Der Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung sieht als Vorhaben eine Fortführung der Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung vor. Die digitale Arbeit der Betriebsräte soll gestärkt und die Behinderung der betriebli-

chen Mitbestimmung als Officialdelikt eingestuft werden (Koalitionsvertrag 2021).

NEUE ARBEITSWELT

STRUKTURELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR ARBEITNEHMER_INNEN

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Es gibt zahlreiche neue Beschäftigungs- und Geschäftsmodelle, die Kräfteverhältnisse verschieben sich im Zuge der Digitalisierung zulasten der Beschäftigten (Schwemmler/Wedde 2018). Eine Fahrradkurierin beispielsweise hat, egal ob sie Medikamente oder Lebensmittel ausfährt, keinen festen Arbeitsplatz, sieht ihre Vorgesetzten so gut wie nie und lernt, wenn überhaupt, nur sehr wenige Kolleg_innen kennen. Ihre Tätigkeit wird ausschließlich durch die auf dem Smartphone gespeicherte App und durch dahinterstehende Algorithmen aus der Ferne gesteuert. Wie sie heißt, ob sie Deutsche oder Ausländerin ist, ob sie Familie hat oder nicht, spielt keine Rolle.

Der gemeinsame Austausch, das Feststellen gleichliegender Probleme und das Entwickeln erster Lösungsansätze innerhalb der Belegschaft kann schwerlich gelingen, wenn sich die Beschäftigten untereinander nie (oder höchst selten) kennenlernen. Es findet eine Art digitaler Entkollektivierung statt (Schwemmler/Wedde 2018). Zugleich haben atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Werkvertragsarbeit oder auch Soloselbstständigkeit in den vergangenen Jahrzehnten in allen Unternehmensformen deutlich zugenommen. Diese Gruppen gehören nicht zur Stammbesellschaft und werden unter schlechteren Bedingungen als die Übrigen beschäftigt. Dies spiegelt sich auch in Start-ups wider. Dort kann das Geschäftsmodell gerade darauf beruhen, den arbeits- und sozialrechtlichen Schutz auszuhebeln und die Mitbestimmung zu schwächen, um einen (scheinbaren) Kostenfaktor zu eliminieren und formalisierte Mitbestimmungsrechte zu vermeiden. Subunternehmen werden gegründet, komplexe und mitbestimmungsfeindliche gesellschaftsrechtliche Konstruktionen geschaffen, Angestellte werden in die Scheinselbstständigkeit getrieben. Es findet eine digitale Entmündigung statt (Schwemmler/Wedde 2018).

Diese Herausforderungen treffen auf einen Großteil der Betriebe zu, wenngleich sie in Start-ups noch durch zusätzliche Themen ergänzt werden.

STRUKTURELLE HERAUSFORDERUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE IN START-UPS

In jungen und kleinen Unternehmen fehlt es – auch aufseiten der Arbeitnehmer_innen – oft am Verständnis für die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit einer institutionalisierten Interessenvertretung. Es fehlt dort oft an den vielen positiven Erfahrungen, die insbesondere in Industrie- und Großbetrieben dazu geführt haben, dass die Mitbestimmung von den Kolleg_innen ebenso wie von Unternehmensleitungen als bewährter Erfolgsfaktor wahrgenommen wird. Betriebsräte und Gewerkschaften werden gerade im Start-up Kontext häufig als schwerfällige Akteure kritisiert bzw. als überholt betrachtet. Sie passen in der Wahrnehmung mancher Unternehmensleitungen daher eher auf Betriebe der Großindustrie als zu „hippen“ Start-

ups. Die Hierarchien scheinen gerade am Anfang sehr flach, die Arbeitszeit flexibel, der Draht zum/zur Vorgesetzten kurz, die Mitsprache in von Unternehmensseite vorgegebener Form erwünscht (Ziegner 2022). Einer formalisierten Mitbestimmung im Rahmen des BetrVG hingegen widersetzt sich der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin mit dem Argument, die gesetzlichen Verpflichtungen würden das Unternehmen eher behindern, als zu etwas Positivem und Produktivem beitragen. Die unternehmerische Tätigkeit in einem dynamischen und agilen Arbeitsumfeld würde mit dem bürokratisierten Zwang des Gesetzes schwieriger und langsamer, die betriebliche Vision habe keine Chance, in einem so kompetitiven Umfeld bestehen zu können (Ziegner 2022).

Das Geschäft vieler Start-ups basiert auf komplexen, innovativen Technologien und Produkten. Diejenigen Angestellten, die diese Produkte entwickeln, sind häufig gut ausgebildet, verdienen gut und sind auf dem umkämpften Arbeitsmarkt sehr gefragt. Sie haben, wenn es zu einem Konflikt mit dem oder der Arbeitgeber_in kommen sollte, eine starke Verhandlungsposition und sehen unter diesen Umständen individuell nicht immer die Notwendigkeit von Betriebsräten. Sie werden am Markt gebraucht, können sich ihre Tätigkeit aussuchen und dementsprechend auftreten. Wenn ihnen etwas nicht gefällt, sie nicht weiterkommen oder nicht mehr ausreichend gewürdigt werden, machen sie ein Sabbatical und wechseln anschließend in einen anderen, im Zweifel besser bezahlten Job.

Der unternehmerische Erfolg vieler Start-ups beruht aber nicht nur auf gut ausgebildeten Programmierer_innen und Fachkräften. An ihrer Seite steht oftmals eine große Gruppe an Beschäftigten, die die Notwendigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung erkennen, ihre gesetzlichen (Mitsprache-)Rechte wahrnehmen und für bessere Bedingungen eintreten wollen. Es finden sich auch im Start-up-Kontext viele prekär Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnisse sich vor allem dadurch auszeichnen, dass sie geringe Löhne, schlechte soziale Absicherungen und eine ungewisse Zukunft kombinieren (Stuth 2021). Diese Beschäftigten sind, wenn überhaupt, meist nur befristet angestellt und arbeiten außerhalb der Unternehmenszentralen. Sie werden häufig über Algorithmen gesteuert und kontrolliert. Da für die Tätigkeiten dieser Beschäftigten meist weder eine spezielle Ausbildung noch Einarbeitung notwendig sind, lassen sich die Mitarbeitenden auch leicht austauschen. Ihre Verhandlungsposition ist also nicht so stark.

Eine weitere Eigenart der Beschäftigungsverhältnisse in Start-ups verstärkt das systemische Ungleichgewicht gegenüber dem oder der Arbeitgeber_in noch weiter: Oft besteht ein erheblicher Teil des prekär beschäftigten Personals aus migrantischen Arbeitskräften, die kein oder kaum Deutsch sprechen und ihre Rechte als Arbeitnehmende häufig gar nicht kennen. Erschwerend hinzu kommt, dass Gesetze, Leitfäden und Materialien weitestgehend nur auf Deutsch erhältlich sind. Auch die vielfältigen Vorteile, Rechte und Möglichkeiten der Betriebsräte und Gewerkschaften (und ihre große, positive geschichtliche Bedeutung) in Deutschland sind weitestgehend unbekannt. Die Schutzvorschriften der deutschen Arbeitsgesetze sind kompliziert und müssen durchgesetzt werden. Wollen die Beschäftigten ihre Rechte aktiv einfordern, bleibt ihnen meist nur der Gang zum Arbeitsgericht. Im Ergebnis

muss dort natürlich jeder Einzelfall geprüft werden, fast immer mit erfahrenen Rechtsanwält_innen der Arbeitgeber_innen auf der Gegenseite.

(START-UP-)ARBEITGEBER_INNEN UND BETRIEBSRÄTE

Viele Arbeitgeber_innen haben zudem kein Interesse an einer gesetzlichen Mitbestimmung in ihrem Unternehmen. Bei etwa 15 Prozent aller Initiativen zur erstmaligen Gründung eines Betriebsrats wird versucht, die Betriebsratswahl zu behindern (Behrens/Dribbusch). Die Arbeitgeber_innen investieren viel Zeit und Geld, um die Wahl erst gar nicht zu ermöglichen oder um dennoch entstandene Betriebsräte zu bekämpfen. Amerikanischen Vorbildern entsprechend spricht man in diesem Kontext von Union Busting.

Mittel und Wege zur Behinderung gibt es für die Arbeitgeber_innen viele, auch wenn die Strafbarkeitsvorschrift des § 119 BetrVG dies eigentlich verhindern soll. In einfachen Fällen werden seitens der Unternehmensleitung andere Formen der Zusammenarbeit und alternative Vertretungsorgane vorgeschlagen, die außerhalb der gesetzlichen Mitbestimmungsvorschriften liegen. Es kann aber noch viel weitergehen: Kandidat_innen für die Betriebsratswahl, Wahlvorstände und Betriebsratsmitglieder werden eingeschüchtert oder gekündigt. Die Listen der Arbeitnehmer_innen – und damit Wahlberechtigten – werden nicht an den Wahlvorstand, der Betriebsratswahlen organisiert und vorbereitet soll, herausgegeben, Kandidat_innen werden durch finanzielle Mittel von einer Kandidatur abgebracht, das Unternehmen aufgespalten, die Filiale dichtgemacht (Thünken et al. 2020). Jegliche Kommunikation vonseiten der Arbeitgeber_innen findet dann nur noch über Rechtsanwaltskanzleien statt, welche sich mit der Beantwortung der Themen gern Zeit lassen und somit die Wahl eines Betriebsrats verzögern oder gar verhindern.

Die bewährten Mittel der Arbeitgeber_innen funktionieren in Start-ups genauso. Hinzu kommt eine weitere Komplexität: Früher gab es eine Betriebsstätte vor Ort, es war eindeutig, wo der Betriebsrat gegründet werden sollte. Nunmehr betreibt beispielsweise ein noch recht junges deutsches Start-up, welches sich auf die schnelle Auslieferung von Artikeln aus dem Supermarkt spezialisiert hat, allein in Berlin 25 unterschiedliche Gesellschaften in einer niederländischen Holdingstruktur (Handelsregister vom 30.9.2022). Die ordnungsgemäße Gründung von (Gesamt- oder Konzern-)Betriebsräten wird bei dieser Komplexität ohne juristische Unterstützung und richterliche Entscheidungen fast unmöglich.

Auch die Befristung von Arbeitsverhältnissen verstärkt das ohnehin existierende Machtgefälle zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen: Insbesondere diejenigen Arbeitnehmer_innen, die sich für die Interessen der Belegschaft stark machen und engagieren wollen, setzen sich einem erhöhten Risiko aus, dass ihr befristeter Arbeitsvertrag ohne Verlängerung ausläuft oder eine Entfristung verweigert wird. Selbst der strikte Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder läuft ins Leere, wenn der Arbeitsvertrag endet. Die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung wurde einst geschaffen, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren: „Besser befristet beschäftigt als unbefristet arbeitslos“, hieß es noch vom damaligen Arbeitsminister Norbert Blüm. Mittlerweile werden

aber trotz sehr niedriger Arbeitslosigkeit etwa 39 Prozent aller Einstellungen befristet vorgenommen (Seils/Emmler 2021).

Speziell in Start-ups ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge durch § 14 Abs. 2a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erleichtert. Innerhalb der ersten vier Jahre nach Unternehmensgründung ist eine Befristung ohne sachlichen Grund möglich, und zwar für die Dauer von bis zu vier Jahren und auch in der Weise, dass mehrere kürzere Befristungen aneinandergereiht werden. Beschäftigte hangeln sich so jahrelang von Befristung zu Befristung – nur bei gesuchten Fachkräften wird eine Ausnahme gemacht.

Wenn sich Beschäftigte trotzdem im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung engagieren wollen, müssen sie sich die Sachkunde für die Durchführung der Wahl im Normalfall zunächst von Expert_innen vermitteln lassen. Dieser externe Sachverstand muss erst gefunden und meist irgendwie vergütet werden. Eine Übernahme dieser Kosten kommt seitens des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin dabei allerdings erst in Betracht, wenn der Wahlvorstand gewählt wurde. Dafür aber muss im Rahmen einer Betriebsversammlung eine Wahl nach demokratischen Grundsätzen organisiert und durchgeführt werden – ein kompliziertes Unterfangen. Diverse Fristen müssen eingehalten, das aktive und passive Wahlrecht ausgelegt und der Betriebsbegriff bestimmt werden. Helfen können meist nur die Gewerkschaften.

Sollte die Wahl dennoch stattfinden, versuchen die Arbeitgeber_innen häufig, die Kandidaturen in ihrem Sinne zu beeinflussen. Ziel ist es dann, das Gremium mit arbeitgebernahen Beschäftigten zu besetzen. Besonders in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (und damit vor allem in Start-ups der frühen Phase) ist die Gefahr der Einflussnahme groß, da der Betriebsrat ohnehin nur aus einer Person besteht. Aber auch wenn die Geschäftsleitung in einem Start-up der Betriebsratsgründung gegenüber offen eingestellt ist, kann es zu Problemen kommen: Häufig haben Investor_innen, auf die die Start-ups zumeist angewiesen sind, ihrerseits wenig Sympathie für Betriebsräte. Auseinandersetzungen um soziale Fragen und „bürokratische“ Verhandlungen mit unkündbaren Betriebsräten „auf Augenhöhe“ erspart man sich lieber.

Im Ergebnis kommt es bei Widerstand gegen engagierte Initiator_innen, Wahlvorstände und Betriebsräte deshalb häufig zu einem Abfindungsvergleich. Man trennt sich mehr oder weniger einvernehmlich, entgeht dem Burn-out, wird ausbezahlt und der oder die Arbeitgeber_in ist den unliebsamen (angehenden) Betriebsrat los. Oft kommt es aber gar nicht zu solchen harten Auseinandersetzungen, denn jede_r Arbeitnehmer_in im Betrieb weiß, dass eine positive Unterstützung der unerwünschten Betriebsratswahl seine/ihre innerbetriebliche Karriere gefährden kann: Die interessante neue Aufgabe bekommt eine ähnlich qualifizierte, aber unauffällige Person aus der Belegschaft, der ersehnte Auslandseinsatz wird an jemand anderen vergeben. Viele Beschäftigte nehmen die ihnen zustehenden Rechte daher gar nicht erst wahr.

ANALYSE DES DGB-ENTWURFS

Der DGB stellte im April 2022 einen Reformentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vor, der unter anderem weitreichende Änderungen der Mitbestimmungsrechte in allen

Unternehmen vorsieht (Allgaier et al. 2022). So sollen die Betriebsräte künftig in Bezug auf Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes mitbestimmen dürfen, soweit ein betrieblicher Bezugspunkt vorhanden ist. Ferner soll beispielsweise ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht in Bezug auf Maßnahmen der Entgeltgleichheit eingeführt werden. Beides sind herausragende Themen, die die aktuelle politische Debatte bestimmen und die das Interesse an Betriebsräten – gerade auch in der jüngeren Generation und in Start-ups – deutlich verstärken dürften.

In Betrieben ohne Betriebsrat soll nach dem Vorschlag des DGB der oder die Arbeitgeber_in verpflichtet werden, im Rahmen einer jährlich abzuhaltenden Betriebsversammlung über die Möglichkeit einer Betriebsratswahl zu informieren. Auch eine Art „innerbetriebliche Demokratie-Stunde“ wird vorgeschlagen, nach der die Arbeitnehmer_innen für bis zu einer Stunde pro Woche von ihrer Tätigkeit freigestellt werden, um ihre Beteiligungsrechte besser ausüben zu können. Eine weitere Anregung zielt auf die Kündigungsschutzvorschriften. So soll der Betriebsrat künftig vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung vom Arbeitgeber oder von der Arbeitgeberin angehört werden und dieser widersprechen können, wenn sie aus seiner Sicht sozial ungerechtfertigt ist. Im Falle eines solchen Widerspruchs müsste der oder die Arbeitgeber_in sodann einen Antrag beim Arbeitsgericht auf Zulassung der Kündigung stellen – erst danach soll die Kündigung erfolgen dürfen.

Die Vorschläge des DGB betreffen alle Unternehmensgrößen und würden auch in Start-ups ihre Wirkung entfalten. Zwischen etablierten Unternehmen und Start-ups bestehen wie dargestellt teils erhebliche Unterschiede und Herausforderungen. Wir möchten den Reformvorschlag des DGB daher im Folgenden um solche Themen ergänzen, die speziell in Start-ups eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ermöglichen würden.

ERGÄNZENDE HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR START-UPS

DIGITALISIERUNG DER BETRIEBSVERFASSUNG

Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung kann nur mit den Arbeitnehmer_innen wirksam gestaltet werden (Koalitionsvertrag 2021). Gleichzeitig fehlt es den Betriebsräten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften an Möglichkeiten, an dieser Transformation auch mit digitalen Mitteln teilzuhaben. Zwar sind im Jahr 2021 im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes teilweise Vorschriften eingeführt worden, welche die Tätigkeit der Betriebsräte im virtuellen Raum ermöglichen. Diese sind jedoch sehr begrenzt. Zwar können Betriebsratssitzungen gemäß § 30 BetrVG nunmehr teilweise im Rahmen einer Telefon- und Videokonferenz abgeleistet werden, es besteht jedoch weiterhin ein Vorrang der Präsenzsitzung. Die im Rahmen der Coronapandemie eingeführte Möglichkeit einer virtuellen Betriebsversammlung wurde bis April 2023 verlängert und endet dann ohne Nachfolgelösung, während das (teilweise) Homeoffice für viele Beschäftigte mittlerweile zum Standard geworden ist. Viele Start-ups und Unternehmen in digitalen Branchen arbeiten fast vollständig remote und digital. Auch diese Betriebe

sind nach den gesetzlichen Vorschriften aber größtenteils an physische Treffen, Sitzungen und Papier gebunden. Die Teilnahme an einer Betriebsversammlung ist für Angestellte in solchen Betrieben insofern mit einem erhöhten Aufwand verbunden. Es bietet sich daher an, für Betriebsversammlungen auch virtuelle Teilnahmemöglichkeiten zuzulassen, wie sie bei Betriebsratssitzungen vorgesehen sind.

DIGITALISIERUNG DER BETRIEBSRATSWAHL

Auch die erstmalige Betriebsratswahl könnte unter Nutzung digitaler Formen stark erleichtert werden. Wünschenswert wäre ein einfaches Wahlverfahren, das es den Arbeitnehmer_innen ersparen würde, sich als Unterstützer_in oder Teilnehmer_in der Betriebsratswahl zu exponieren.

In Betracht käme hier Folgendes: In Betrieben ohne Betriebsrat mit bis zu 300 Beschäftigten würde das Arbeitsgericht auf Antrag von drei betriebsangehörigen Arbeitnehmer_innen (oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft) einen Wahlvorstand einsetzen (Däubler/Kittner 2022). Dieser Antrag könnte per E-Mail gestellt werden; eine Identifizierung der Antragsteller_innen ist technisch unproblematisch und könnte beispielsweise mit dem Onlinepersonalausweis oder über das Postident-Verfahren erfolgen. Der Wahlvorstand würde dann mit externen Personen, beispielsweise hauptamtlichen Gewerkschaftsmitarbeiter_innen, besetzt werden. Die Aufgabe des Wahlvorstands wäre die Organisation und Durchführung der Wahl, also vor allem die Erstellung einer Wählerliste, des Wahlausschreibens und einer Entgegennahme möglicher Kandidaturen. Dies alles könnte online erfolgen, sodass der oder die einzelne Beschäftigte seine bzw. ihre Stimme vom häuslichen Computer abgeben kann. Die Wahl wäre in derselben Weise geheim, wie dies heute in Abstimmungen der digitalen Betriebsratssitzungen der Fall ist. Der Wahlvorstand würde außerhalb des Betriebs tagen, der Schriftverkehr erfolgt mittels elektronischer Kommunikation. Wer kandidieren oder jemanden vorschlagen möchte, kann dies per E-Mail tun. Auch Stützunterschriften könnten auf demselben Wege geleistet werden (Däubler/Kittner 2022). Auf diese Weise wäre jegliches „Aufsehen“ im Betrieb vermieden; der oder die Arbeitgeber_in sähe sich plötzlich einem rechtmäßig gewählten Betriebsrat gegenüber, innerbetriebliche Verhinderungsversuche würden deutlich erschwert.

AUSWEITUNG DER BRIEFWAHLVORSCHRIFTEN

Auch eine Ausweitung der Briefwahl wäre möglich. Nach den bisherigen Vorschriften erfolgt die Stimmabgabe bei der Wahl von Betriebsräten entweder vor Ort oder, bei Abwesenheit des oder der Wählenden, per Briefwahl. Es besteht insofern stets ein Vorrang der Präsenzwahl, die allgemeine Zulässigkeit der Briefwahl bleibt auch in Anbetracht der aktuellen arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung unzulässig. Es ist nicht auszuschließen, dass eine generelle Möglichkeit der Briefwahl die Wahlbeteiligung verbessern würde.

EINSETZUNG EINES VORLÄUFIGEN BETRIEBSRATS DURCH EIN ARBEITSGERICHT

Schon strukturell ist das Amt des Wahlvorstands anspruchsvoll. Der zeitliche und organisatorische Aufwand ist enorm, der Widerstand teilweise heftig. Kommt die Wahl dann doch

nicht zustande, steht die Anstellung auf dem Spiel. Durch das Vorhaben hat man sich eben meist keine Freund_innen aufseiten des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin gemacht.

Gleichzeitig ist auch an die Konstellation zu denken, in welcher die Wahl zwar zustande kommt, das Mitglied des Wahlvorstands aber nicht kandidiert hat oder nicht gewählt wurde. Zwar genießen die Wahlvorstandsmitglieder den Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG, doch endet dieser spätestens sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Eine im Zuge der Gründung entstandene Konfliktsituation wird nach diesem Zeitablauf selten verschwunden sein.

Auch hier wäre Abhilfe in der Weise möglich, dass das Arbeitsgericht auf Antrag von drei Arbeitnehmer_innen oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen vorläufigen Betriebsrat einsetzen würde. Dieser würde dann innerhalb einer längeren Frist eine ordentliche Wahl einleiten (Kittner 2020). Eine parallele Regelung findet sich im Gesellschaftsrecht: Wird beispielsweise im Verfahren nach § 98 des Aktiengesetzes (AktG) festgestellt, dass ein (zu einem Teil aus Arbeitnehmervertreter_innen bestehender) Aufsichtsrat eingerichtet werden muss, so können und müssen seine Mitglieder zunächst durch das Gericht bestellt werden. Sie bleiben so lange im Amt, bis die definitiven Amtsinhaber_innen von der Hauptversammlung bzw. den Belegschaften gewählt wurden. In der Betriebsverfassung hätte dieses Vorgehen den Vorteil, dass sehr schnell ein Betriebsrat mit allen Rechten und Pflichten und umfassendem Kündigungsschutz bestehen würde, der auf Augenhöhe mit dem oder der Arbeitgeber_in verhandeln und aus dieser Position heraus die Wahl gestalten und organisieren könnte.

AUSWEITUNG DER STRAFBARKEIT

Um dem Union Busting zu begegnen, wird auf politischer Ebene unter anderem die Ausweitung der Strafbarkeit von Handlungen gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder gemäß § 119 BetrVG diskutiert – die Forderung ist im Koalitionsvertrag festgeschrieben. Aus dem bisherigen Antragsdelikt soll ein Offizialdelikt werden, die Staatsanwaltschaften müssten sodann mögliche Verstöße gegen § 119 BetrVG von Amts wegen verfolgen. Eine schlichte Anzeige würde genügen, selbst wenn sie anonym erstattet würde.

Das dürfte einen nachhaltigen Unterschied gegenüber dem Status quo machen: Nach Angaben des Statistischen Bundesamts sind in den vergangenen Jahren maximal zwei Straftäter_innen pro Jahr im Rahmen des § 119 BetrVG angeklagt worden. Im Jahre 2020 gab es keine einzige Verurteilung (Statistisches Bundesamt 2020). In Anbetracht zahlloser Medienberichte über Versuche zur Verhinderung von Betriebsratswahlen, dürfte es weit mehr Fälle geben, als zur Verurteilung kommen. Eine Verschärfung der bestehenden Strafvorschrift wäre daher zu begrüßen. Zur weiteren Klarstellung sollte auch die Tätigkeit der Wahlinitiator_innen im Sinne des § 15 Abs. 3a und 3b KSchG in den Anwendungsbereich des § 119 BetrVG einbezogen werden.

SACHGRUNDLOSE BEFRISTUNG EINSCHRÄNKEN UND ENTFRISTUNG STÄRKEN

Die Regelung des § 14 Abs. 2a TzBfG soll Existenzgründer_innen in ihrer wirtschaftlichen Handlungsfreiheit schützen.

Zu Beginn eines unternehmerischen Projekts ist oft noch nicht abzusehen, wie viel Personal mittelfristig gebraucht wird. Es kann Phasen des starken, aber auch solche des schwachen Wachstums oder Schrumpfens geben. Die Unternehmensleitung muss daher in gewissen Konstellationen die Möglichkeit haben, kurzfristig neu zu planen. Warum aber soll beispielsweise ein Unternehmen, das inzwischen mit mehr als 50 Millionen Euro bewertet wird, weiter das Privileg des § 14 Abs. 2a TzBfG genießen? Es ließe sich gut vertreten, ab einer gewissen Unternehmensgröße bzw. Kapitalisierung keine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2a mehr zuzulassen.

Ein anderer Ansatz diesbezüglich wäre ein Anspruch auf „bevorzugte Entfristung“. Sobald das Unternehmen gleichgelagerte Arbeitsplätze – also beispielsweise Fahrradkurier_innen – ausschreibt, besteht bezüglich bereits angestellter Mitarbeiter_innen ein Vorrang der Entfristung: Bevor ein_e neue_r Kurier_in eingestellt wird, der oder die dieselben Aufgaben übernimmt, müsste vorrangig ein_e bisher in dieser Funktion tätige_r Kollege oder Kollegin entfristet werden. Dies muss jedenfalls bei vergleichbarer Qualifikation und Position gelten. Wer als Arbeitnehmer_in einen befristeten Vertrag nach § 14 Abs. 2a TzBfG schließt, übernimmt damit ein besonderes Arbeitsplatzrisiko im Interesse des neu gegründeten Arbeitgeberunternehmens. Dafür sollten diese Arbeitnehmer_innen bei gutem Geschäftsgang belohnt werden, indem diese dann, wenn sie gleichwohl ausscheiden müssen, eine automatische Abfindung erhalten.

VERPFLICHTUNG BEI ANNAHME ÖFFENTLICHER GELDER

Fast alle jungen Unternehmen sind auf Kapital angewiesen. Dabei wird typischerweise nach der Phase unterschieden, in der sich das Unternehmen befindet. Ein gerade gegründetes Startup ist in der sogenannten (Pre-)Seed-Phase; auf sie folgt typischerweise die Series A (beide Phasen werden auch als Early Stage bezeichnet). Kapitalgesellschaften, die in ihrer Geschäftsentwicklung schon weiter sind und einen gewissen Erfolg aufweisen, kommen dann in die sogenannte Growth-Phase (Series B) bzw. Later Stage (Series C und D) (Fischer et al. 2021).

Allein die landeseigene Investitionsbank Berlin (IBB) hat Dutzende Förderprogramme für Existenzgründungen und Wachstumsphasen aufgelegt. Auch die öffentliche Hand fördert mit zahlreichen Instrumenten die Finanzierung innovativer Start-ups. Förderungen erfolgen beispielsweise indirekt über den Europäischen Investitionsfonds oder das ERP-Venture Capital-Fondsinvestitionsprogramm der KfW Capital, von dem private Wagniskapitalgeber_innen ihrerseits günstige Konditionen erhalten. Der Staat investiert aber auch direkt, unter anderem durch den High-Tech Gründerfonds oder den Venture-Capital-Fonds Coparion für junge, deutsche Technologieunternehmen.

Aus staatlicher Perspektive sind alle Fördermaßnahmen selbstredend immer mit Auflagen verbunden. Könnte man deshalb nicht den Venture-Capital-Fonds, welcher staatliches Geld investiert, dazu verpflichten, dies nur in solchen Unternehmen zu tun, die einen Betriebsrat haben? Oder noch einen Schritt weitergedacht: Sollte der Fonds staatliches Geld zu den günstigsten Konditionen nur dann bekommen, wenn bei ihm selbst ein Betriebsrat vorhanden ist? Der § 1 BetrVG

intendiert, dass in jedem Betrieb ab fünf Beschäftigten ein Betriebsrat existiert. Warum sollte man Unternehmen finanzieren und subventionieren, die diese gesetzliche Vorschrift nicht beachten, im Extremfall sogar explizit unterlaufen oder aktiv bekämpfen? Die praktische Umsetzung könnte in Anlehnung an das früher bestehende Großprojekt „Humanisierung der Arbeitsbedingungen“ in der Weise erfolgen, dass nur solche Anträge bearbeitet werden, die von einem Betriebsrat mitunterschieden sind.

Der Gesetzgeber will Gründungen verständlicherweise fördern und nicht unmöglich machen. In frühen Phasen und bei Unternehmen mit relativ niedrigem Kapital und einer noch geringen Anzahl an Mitarbeitenden werden deren Unternehmensleitungen nicht in allen Fällen von der Sinnhaftigkeit von Betriebsräten überzeugt werden können. Zumindest die Start-ups in den Growth- und Later-Phasen haben aber in der Regel eine gewisse Größe erreicht, die die Gründung von Betriebsräten unbestreitbar sinnvoll macht. Ebenso könnte erwogen werden, bei Verstößen gegen § 119 BetrVG – ähnlich den Regelungen des § 22 LkSG (Sorgfaltspflichtengesetz), § 19 MiLoG (Mindestlohn) oder des § 21 SchwarzArbG (Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung) – einen Ausschluss bei der Vergabe öffentlicher Aufträge vorzusehen. Dies würde auch solche Unternehmen treffen, die keine staatliche Förderung (mehr) in Anspruch nehmen.

Ein anderer Lenkungsansatz ergibt sich aus dem europäischen Vorhaben bezüglich gemeinsamer Investitionskriterien für Finanzprodukte, der EU-Taxonomie. Innerhalb der Europäischen Union wurde dafür im Jahr 2019 der Green Deal vorgestellt, welcher eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Wirtschaft fördern und eine Vergleichbarkeit der Unternehmen untereinander ermöglichen soll. Dieser Green Deal vereint ökologische, soziale und wirtschaftliche Kriterien (konkret die ESG-Anforderungen: Environmental and Social Governance) und soll ein verbindliches Klassifikationsschema innerhalb dieser wirtschaftlichen Tätigkeiten festlegen (Regulation (EU) 2020/852). Die EU-Taxonomie dient als staatliches Steuerungsinstrument für private und öffentliche Finanzströme und stellt insofern ein wichtiges Element für den sozial-ökologischen Umbau der europäischen Wirtschaft dar. Wenn ein_e Investor_in beispielsweise nur in klimaschonende Automobilproduktion investieren möchte, braucht er bzw. sie transparente, vergleichbare und länderübergreifende Regelungen, die festlegen, wie viel klimarelevante Gase ein neu produziertes Auto pro gefahrenen Kilometer ausstoßen darf. Die betriebliche Mitbestimmung ist dabei das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft und erhöht die Chance, dass sich Unternehmen glaubhaft zur Einhaltung sozialer und ökologischer Ziele verpflichten (Scholz/Vitols 2018). Der oder die Kapitalgeber_in, der bzw. die nur in Unternehmen mit einer gewissen sozialen Verantwortung investieren will, muss wissen, ob ein Betriebsrat vorhanden ist oder nicht.

Es spricht viel dafür, die gesetzliche Mitbestimmung zu stärken und als notwendiges Kriterium für sozial nachhaltige Unternehmen einzuführen. Ein Finanzprodukt sollte bei ganzheitlicher Betrachtung eben nur nachhaltig sein, wenn das Unternehmen auch im sozialen Bereich gewissen Kriterien genügt. Der sozial-ökologische Umbau kann nur mit und nicht gegen die Beschäftigten gelingen.

„AGENTUR FÜR MITBESTIMMUNG“

Ein Großteil der vorgeschlagenen Maßnahmen bezieht sich auf gesetzliche Änderungen der Betriebsverfassung. Ob diese in der aktuellen politischen Konstellation umsetzbar sind, bleibt abzuwarten. Gleichzeitig steht jedoch fest, dass die betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten attraktiv ist, insbesondere wegen der besseren Arbeitsbedingungen in Betrieben mit Betriebsräten. Dies muss auch für solche Mitbürger_innen erkennbar sein, die aufgrund ihrer bisherigen Sozialisation, ihrer Bildung oder Herkunft wenig Berührungspunkte mit diesem Lebensbereich hatten. Wünschenswert erscheint daher eine Art staatliches „Beratungszentrum“, das ähnlich wie die Arbeitnehmerkammern in Bremen und im Saarland über die Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz aufklärt. Das Bundesland Berlin bietet beispielsweise über das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) vielfältige Unterstützung an und berät mehrsprachig zu arbeits-, sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragen. Dazu könnte in Zukunft auch die (fremdsprachige) Information über Mitbestimmung gehören.

MITBESTIMMUNG ALS TEIL DER UNIVERSITÄREN UND SCHULISCHEN AUSBILDUNG

Schließlich müssen die Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung gesellschaftlich besser vermittelt und verankert werden. Betriebsräte sind die institutionalisierte Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen. Nur wenn die Arbeitskräfte von morgen wissen, was betriebliche Mitbestimmung bedeutet, wie sie funktioniert und warum sie so wichtig und sinnvoll ist, kann sie langfristig gestärkt werden. Über die Hälfte aller Schüler_innen studieren heute jedoch nach ihrem Schulabschluss, klassische Ausbildungsberufe mit betrieblicher Anbindung werden zurückgedrängt. In den jüngeren Generationen besteht kaum noch eine Verbindung zu Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Betriebsräten und mitbestimmten Unternehmen. Der Kontakt zu den Gewerkschaften nimmt ebenfalls ab, was sich auch in seit Jahren abnehmenden Mitgliederzahlen widerspiegelt. Die Wahrnehmung der Stellung und Tätigkeit von Betriebsräten muss modernisiert werden.

Erste Projekte gibt es bereits: Seit dem Jahr 2021 besteht die erste staatlich anerkannte Fachhochschule, deren Schwerpunkt in der akademischen Ausbildung angehender Betriebsräte und Gewerkschafter_innen liegt. Die in Frankfurt ansässige University of Labour wurde vom DGB und der IG Metall gegründet und soll eine zeitgemäße Ausbildung betrieblicher Mitbestimmungsträger_innen ermöglichen. Die Universität Bremen bietet seit 2019 ebenfalls einen berufsbegleitenden Master-Abschluss „Arbeit-Beratung-Organisation“ an. Die vorhandenen Programme setzen allerdings meist dort an, wo schon Mitbestimmungsträger_innen vorhanden sind und die betriebliche Mitbestimmung gelebt und praktiziert wird. Die Zielgruppe besteht meist aus Personen, welche schon ein Amt innehaben oder für Gewerkschaften arbeiten und sich weiterbilden möchten. Die Programme sind zwar richtig und wichtig, sie fördern die Kompetenz, Bildung und Bekanntheit von Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit aber nicht in der Breite der Gesellschaft. Wenn künftigen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen die Sinnhaftigkeit und Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung aufgezeigt werden sollen, muss das

Thema bereits in der Schule verankert und in allen irgendwie relevanten Studien- und Ausbildungsgängen unterrichtet werden. Insbesondere in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen sollte die betriebliche Mitbestimmung mit in die Lehre aufgenommen werden. Eine nachhaltige Verankerung der Mitbestimmung in der Wirtschaft erfordert auch, den Gründer_innen und Führungskräften von morgen die Prozesse betrieblicher Mitbestimmung zu vermitteln und sie von ihren Vorteilen zu überzeugen.

FAZIT

Die deutsche Systematik der betrieblichen Mitbestimmung ist vorteilhaft für alle Seiten: Sie steigert eben nicht nur die Zufriedenheit der Beschäftigten, sondern typischerweise auch Rentabilität und Innovationsfähigkeit der Unternehmen – ein erheblicher Faktor für Start-ups und den Wirtschaftsstandort Deutschland. Insbesondere die erstmalige Gründung stellt jedoch für die Beschäftigten oftmals eine große Hürde dar. Hier gäbe es aus Perspektive des Gesetzgebers eine ganze Bandbreite an Möglichkeiten, die Gründung zu vereinfachen und attraktiver zu gestalten. Eine weitere Digitalisierung der Wahlordnung und der Betriebsverfassung würden die Hürden deutlich senken.

Zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung genügen Gesetze allein jedoch nicht. Es bedarf vielmehr auch begleitender Maßnahmen, die die Attraktivität der Mitbestimmung aufzeigen und den Weg zu mehr Teilhabe erleichtern. Dazu sollten Materialien und Unterlagen auch auf verbreiteten Fremdsprachen bereitgestellt und (fremdsprachige) Beratungszentren eingerichtet werden. Die betriebliche Mitbestimmung sollte zudem auch im Rahmen von schulischer und universitärer Bildung besser gesellschaftlich verankert werden. ←

LITERATURVERZEICHNIS

Allgaier, Antonius et al. 2022: Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert: Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, in: Arbeit und Recht, Sonderausgabe April, <https://www.dgb.de/themen/++co++02729430-b4bf-11ec-9dbe-001a4a160123> (12.12.2022).

Absenger, N.; Priebe, A. 2016: Das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2016: Mitbestimmungslücken und Reformbedarfe, in: WSI-Mitteilungen 69 (3), S. 192–200.

Behrens, Martin; Dribbusch, Heiner 2020: Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, in: WSI-Mitteilungen 73 (4), S. 286–294.

Däubler, Wolfgang; Kittner, Michael 2022: Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung, Frankfurt am Main.

Fischer, Stefan; Tyll, Anton; Berger, Sascha 2021: Venture Capital Financing: An Investor Perspective, in: Hoppe, Christian (Hrsg.): Praxishandbuch Finanzierung von Innovationen, https://doi.org/10.1007/978-3-658-33116-0_10 (12.12.2022).

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2022: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021, https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung.xlsx (24.7.2022)

Kittner, Michael 2020: Editorial, in: NZA 9 (2020), S. III.

Knoblauch, Jochen 2021: Betriebsräte: So steht es um die Mitbestimmung in Berliner Start-ups, in: Berliner Zeitung, 14.6.2021, <https://www.berliner-zeitung.de/wirtschaft-verantwortung/mitbestimmung-warum-es-kaum-betriebsraete-in-startups-gibt-li.165121> (25.7.2022)

Müller, Steffen; Neuschaeffer, Gregor 2021: Worker Participation in Decision Making, Worker Sorting, and Firm Performance, in: Industrial Relations: A Journal of Economy and Society 60 (4), S. 436–478.

Scholz, Robert; Vitols, Sigurt 2018: Co-Determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?, WZB Discussion Paper SP III 2018-304.

Schwemmler, Michael; Wedde, Peter 2018: Machtverschiebung in der digitalen Arbeitswelt: Die Beschäftigten brauchen neue Rechte!, Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt 11 (2018), Bonn.

Seils, Erik; Emmeler, Helge 2021: Befristete Einstellungen: Die Folgen von Corona, WSI Policy Brief 54.

Statistisches Bundesamt 2020: Strafverfolgung: Fachserie 10, Reihe 3, https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Justiz-Rechtspflege/Publikationen/Downloads-Strafverfolgung-Strafvollzug/strafverfolgung-2100300207004.pdf?__blob=publicationFile (5.1.2023).

Stuth, Stefan 2021: Prekäre Beschäftigung und mögliche Ursachen, in: Statistisches Bundesamt et al. (Hrsg.): Datenreport 2021: Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn, S. 184–188.

Thünken, Oliver; Morgenroth, Sissy; Hertwig, Markus; Fischer, Alrun 2020: Kampf um Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld.

Ziegner, Daniel 2022: Darum gründen Startups keine Betriebsräte, in: golem.de, 7.3.2022, <https://www.golem.de/news/betriebsratswahlen-darum-gruenden-startups-keine-betriebsraete-2203-163671.html> (12.12.2022).

AUTOREN

Dr. Wolfgang Däubler ist Professor im Ruhestand für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen sowie Berater zahlreicher Betriebsräte.

Bülent Kilavuz ist Wirtschaftswissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundestag und ehemals als Betriebs- und Gesamtbetriebsratsvorsitzender im Einzelhandel tätig gewesen.

Raphael Kneer ist Einzelhandelskaufmann, Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei und Gründer eines Start-ups, welches sich der Digitalisierung der Betriebsratsarbeit widmet.

IMPRESSUM

April 2023

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205

www.fes.de/apb

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich:
Stefanie Moser und Susan Javad, Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Bestellungen/Kontakt: apb-publikation@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampzzwecke verwendet werden.

Titelfoto: © picture-alliance/ZB

ISBN 978-3-98628-232-5