

Ahoi, Mitbestimmung!

Betriebsrats-Bashing stoppen

Gegenwehr stärken

Mitbestimmung ausweiten

Konzept zur Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung



Inhalt

Vorwort	3
Einleitung: »Für eine kämpferische Mitbestimmung«	4
Teil 1: Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen	7
A. Wahl von Betriebsräten erleichtern und fördern	8
B. Kündigungsschutz auf alle Organe der Betriebsverfassung ausweiten	11
C. Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten verbessern	13
D. Rechtsdurchsetzung verbessern	17
E. Privilegierung der Arbeitgeber aufheben und Sanktionen anpassen	20
Teil 2: Zwingende Mitbestimmungsrechte im Betrieb ausweiten	23
A. Ausweitung der Mitbestimmung	23
B. Wirtschaftliche Mitbestimmung auf Betriebsebene	39
C. Verbesserte Organisationsgrundlage und Einbeziehung neuer Beschäftigungsformen	44
Teil 3: Demokratie im Betrieb ausbauen	53
A. Austausch zwischen Belegschaft und Betriebsrat stärken	53
B. Individuelle Mitbestimmung stärken	58
C. Betriebsratswahlen vorziehen	62
Abkürzungsverzeichnis	63

DIE LINKE.

I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag
Platz der Republik 1, 11011 Berlin
Telefon: 030/22751170, Fax: 030/22756128
E-Mail: fraktion@linksfraktion.de
V.i.S.d.P.: Jan Korte

Autoren: Jutta Krellmann (MdB), Jan Richter, Bülent Kilavuz,
René Kluge
Redaktion: Jana Göttching
Layout/Druck: Fraktionservice

Überarbeitete und erweiterte Fassung: 20. Dezember 2021

**Dieses Material darf nicht zu Wahlkampfzwecken
verwendet werden!**

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen
Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de**

211220

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Arbeitswelt wandelt sich und machen wir uns nichts vor, wie vor 100 Jahren in der Weimarer Republik, geht es auch bei der Arbeit der Zukunft um die entscheidende Frage, ob Beschäftigte weiterhin nur zuschauen oder mitentscheiden können, wer welchen Teil vom Kuchen abbekommt. Beim Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital ist die Mitbestimmung ein entscheidender Faktor.

Unsere Gesellschaft braucht mündige Beschäftigte, kämpferische Mitbestimmung sowie eine selbstbewusste Gewerkschaftsbewegung – heute mehr denn je. Und dafür braucht es die entsprechenden Grundlagen. Die Fraktion DIE LINKE. im Bundestag hat deshalb das vorliegende Konzept zur Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung erarbeitet. Zusammen mit Jurist*innen, Gewerkschafter*innen und Betriebsräten wurde jeder Paragraph unter die Lupe genommen. Mein besonderer Dank geht dabei an Prof. Dr. Wolfgang Däubler und den Rechtsanwalt und Betriebsratsberater Thomas Berger. Bedanken möchte ich mich auch bei meiner Kollegin Jutta Krellmann, die als langjähriges Mitglied des Bundestages zusammen mit ihren Mitarbeitern das Konzept initiiert und vorangetrieben hat.

Ich übernehme nun den Staffelstab und werde als langjährige Betriebsrätin die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung weiter zum Thema im Deutschen Bundestag machen. Das vorliegende Konzept ist kein abgeschlossener Prozess. Wir wünschen uns, dass Ihr unsere Vorschläge diskutiert und uns Rückmeldung gebt: mitbestimmung@linksfraktion.de. Wir werden alle Ideen diskutieren und das Konzept weiterentwickeln.

Ich freue mich auf den Austausch und wünsche viel Spaß beim Lesen!



Susanne Ferschl

*Leiterin des Arbeitskreises Arbeit und Soziales,
Stellvertretende Fraktionsvorsitzende*



Einleitung: »Für eine kämpferische Mitbestimmung«

Betriebsräte vertreten vor Ort in den Betrieben die Interessen der abhängig Beschäftigten gegenüber Arbeitgebern. Die betriebliche Mitbestimmung ist als Teil des dualen Systems der Interessenvertretung parallel zur Tarifautonomie unverzichtbar, um der Profitlogik der Unternehmen etwas entgegenzusetzen. DIE LINKE. im Bundestag setzt sich für starke Gewerkschaften und für starke Betriebsräte ein. Aus unserer Sicht ist es für eine gute und wirkungsvolle Interessenvertretung der Beschäftigten unumgänglich, dass Betriebsräte sich gewerkschaftlich organisieren und bei ihrem betrieblichen Engagement den Blick über den Tellerrand des eigenen Unternehmens nicht vernachlässigen. Das ist notwendig, damit die Konkurrenz zwischen den Betrieben nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird, sondern Solidarität organisiert werden kann. Gegen mehr Mitbestimmung und Solidarität gab es schon immer Gegenwehr der Arbeitgeber und ihrer politischen Verbündeten – das zeigt ein Blick in die Geschichte.

Von der Revolution zur vertrauensvollen Zusammenarbeit

Große Streikwellen, beispielsweise in der Berliner Metallindustrie oder der Eisenbahn im Ruhrgebiet, zwangen die erste Regierung der Weimarer Republik Anfang 1919 zu einem gewissen Entgegenkommen. Die Räte waren ein wichtiger Träger der Novemberrevolution und wurden nun prinzipiell anerkannt und in die Verfassung aufgenommen. Parallel arbeitete die Regierung an einem »Betriebsrätegesetz«. Zwar sollten zwei Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in das Aufsichtsorgan des Betriebes entsandt werden, aufgrund des Widerstands der Arbeitgeber blieben ihre Mitwirkungsrechte darin aber ausschließlich auf soziale Belange beschränkt.

Dagegen formierte sich Protest. Linke Oppositionsparteien, Berliner Gewerkschaftsgliederungen und lokale Räteorgane riefen am 13. Januar 1920 zum Streik auf. Circa 100.000 Kolleginnen und Kollegen machten sich ab 12:00 Uhr in einem Sternmarsch auf den Weg ins Regierungsviertel. Ihre Forderung lautete: volle Mitbestimmungs- und Kontrollrechte in den Betrieben durch die Betriebsräte. Während im Reichstag um 15:30 Uhr die Verhandlung zum »Betriebsrätegesetz« stattfand, eröffnete die Sicherheitspolizei draußen das Feuer auf die Streikenden. 42 Menschen starben, 105 wurden verletzt – die Zahl der Opfer ist zwar umstritten, es handelt sich aber »[...] mit Sicherheit um die blutigste Demonstration in der deutschen Geschichte.« Reichspräsident Ebert verhängte daraufhin den Ausnahmezustand und das »Betriebsrätegesetz« passierte im Februar 1920 das Parlament. Nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten wurde es durch das »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit« 1934 aufgehoben.

¹ Axel Weipert: Vor den Toren der Macht. Die Demonstration am 13. Januar 1920 vor dem Reichstag, in: Jahrbuch für Forschung zur Geschichte der Arbeiterbewegung, 11. Jahrgang, Heft 2, Verlag NDZ, Berlin 2012, S. 16–32.

Am 14. November 1952 trat das »Betriebsverfassungsgesetz« in Kraft, das in der Tradition des Weimarer Betriebsrätegesetzes Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats regelt. Wieder gab es trotz Forderungen der Gewerkschaften kein Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten. 1972 wurden zwar die Mitbestimmungsrechte deutlich erweitert, sie bilden die heutige Form der betrieblichen Mitbestimmung, doch auch hier kam die wirtschaftliche Mitbestimmung nicht in Betracht. Die folgenden Novellierungen (2001 und 2021) haben es gänzlich unterlassen, die Mitbestimmungsrechte anzupacken. In Deutschland besteht weiterhin das System der dualen Interessenvertretung: die »Betriebsverfassung« mit den Akteuren Betriebsrat und Management sowie die »Tarifautonomie« mit den Akteuren Gewerkschaft und Arbeitgeber oder deren Verbänden.

Betriebsräte und Betriebsverfassung im Hier und Jetzt

Das Prinzip der dualen Interessenvertretung birgt in seiner Zweigliedrigkeit eine große Schwachstelle und damit ein Einfallstor für Arbeitgeber, strategisch ihre eigenen Interessen zu verteidigen. »Teile und herrsche« galt schon im alten Rom. Nur ein Betriebsrat mit einer gewerkschaftlich organisierten Belegschaft besitzt sowohl das solidarische Bewusstsein als auch die notwendige kollektive Durchsetzungskraft, dem etwas entgegenzusetzen. Die Vernetzung kämpferischer Betriebsräte muss die Aufgabe von Gewerkschaften sein. Die Schwächen dieser Zweigliedrigkeit müssen bei der Befassung mit der betrieblichen Mitbestimmung stets mitbedacht werden.

Der Wandel der Arbeitswelt in einem neoliberalen Kapitalismus ist charakterisiert durch die Ausweitung prekärer Beschäftigung wie Minijobs, gezwungener Teilzeit oder sachgrundloser Befristungen und durch Unternehmensstrategien, die auf Outsourcing, Leiharbeit, Werkverträge und andere Niedriglohnstrategien setzen. Zunehmende psychische Belastungen aufgrund von Arbeitshetze und Leistungsverdichtung sowie die indirekte Steuerung als Instrument der Unternehmensführung verstärken dies. Nicht zuletzt ist die systematische Behinderung von Betriebsratsarbeit – in den USA unter dem Begriff »Union Busting«² bekannt – mittlerweile auch in Deutschland anzutreffen. Es gibt Anwaltskanzleien und Unternehmensberatungen, die Union Busting zu ihrem Geschäftsmodell erhoben haben.

Betriebliche Mitbestimmung ist Ausdruck von Demokratie. Diese darf nicht vor den Werktoeren enden. Gerade

² Union Busting oder Union Bashing (Gewerkschafts-Sprengung, Gewerkschafts-Prügel): Ausdruck aus dem Englischen. Dieser steht für die systematische Bekämpfung, Sabotage oder Unterdrückung von Arbeitnehmervertretungen, also Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräten. Die Mittel hierzu können sowohl legal als auch illegal sein. Sie schließen die gezielte Diskreditierung von einzelnen Beschäftigtenvertreterinnen und -vertretern genauso ein wie die Behinderung von Betriebsratswahlen oder -arbeit, bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Kündigungen.

in der betrieblichen Mitbestimmung gibt es allerdings erheblichen Weiterentwicklungsbedarf: Inwieweit wird das Betriebsverfassungsgesetz den Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt überhaupt noch gerecht? Sind Betriebsräte mit ausreichenden Mitbestimmungsrechten ausgestattet, um aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen? Wie können Beschäftigte selbst in die Mitbestimmung eingebunden werden, damit sich Betriebsratsarbeit nicht in Stellvertreterpolitik erschöpft?

Es sind dringend Maßnahmen gegen Union Busting und Mobbing von Betriebsräten notwendig. Ebenso müssen die bestehenden zwingenden Mitbestimmungsrechte ausgeweitet und an die betrieblichen Realitäten angepasst werden. Das allein reicht aber nicht aus. Die Mitbestimmung wird ausgehöhlt durch die Zunahme prekärer Beschäftigung und durch permanente Umstrukturierungsmaßnahmen in den Betrieben, die dem Ziel der Marktöffnung dienen und auf eine indirekte Steuerung der Beschäftigten setzen. Deshalb ist es notwendig, dass Arbeit grundsätzlich demokratisiert wird. Mehr Partizipation und Selbstgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind gefragt, womit deren Bedürfnis nach Mit- und Selbstgestaltung erfüllt wird. Außerdem können Betriebsräte als institutionalisierte Interessen-

vertretungen auf die Machtressource der Eigenbeteiligung der Beschäftigten zurückgreifen. Konkret wird es immer im einzelnen Betrieb: Betriebsräte müssen hierzu Räume zur Verständigung zur Verfügung stellen, aber auch weiterhin die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen.

In Krisenzeiten hingegen erleben unternehmerische und betriebliche Mitbestimmung regelmäßig ein Comeback. Wenn es darum geht, Verluste zu sozialisieren, dann beschwört das Kapital plötzlich wieder die Sozialpartnerschaft und singt ein Hohelied auf die Mitbestimmung. Wenn über Lohnsenkung, über Kürzung von übertariflichen Leistungen und über den Anstieg der Arbeitszeit das Unternehmen »gerettet« werden soll, dann werden Beschäftigte beteiligt. Sie sollen verzichten. Beteiligung ist aber keine Einbahnstraße. Im sozialökonomischen Zusammenspiel wird letztlich erst die materielle Basis (Güter, Dienstleistungen, Infrastruktur) für die Existenz und die Entwicklung jeder Gesellschaft geschaffen. Deshalb müssen die Beschäftigten, ihre Betriebsräte und ihre Gewerkschaften gleichberechtigt an allen wichtigen Entscheidungen beteiligt werden. Der Ausbau der Mitbestimmung ist zugleich ein Schritt in Richtung mehr Demokratie in der Wirtschaft.

Teil I: Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen

Die Verbreitung von Betriebsräten bleibt in Deutschland weit hinter den Möglichkeiten zurück. 2020 gab es in lediglich 8 Prozent der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gründung eines Betriebsrates erfüllen, einen solchen. Betriebsräte sind vor allem in den größeren Betrieben anzutreffen, weswegen im Westen Deutschlands dennoch 40 Prozent der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten werden. Im Osten trifft dies jedoch nur auf 36 Prozent der Beschäftigten zu – auch weil dort weniger Großbetriebe sind.¹ Auch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung nicht stoppen können.

Heiner Dribbusch und Martin Behrens vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) gehen davon aus, dass eine erhebliche Zahl von Betrieben keinen Betriebsrat hat, weil es bisher schlicht keine Versuche von Gewerkschaften oder Beschäftigten gab, einen solchen zu gründen. Oft fehlt den Beschäftigten das Wissen über betriebliche Mitbestimmung. In einigen Fällen aber resultiert das Fehlen eines Betriebsrates aus dem Agieren des Arbeitgebers oder des Managements.

Obwohl das deutsche System der Arbeitsbeziehungen als vergleichsweise sozialpartnerschaftlich gilt und Betriebsrats-Bashing eher als eine Arbeitgeberstrategie aus dem angelsächsischen Raum bekannt ist, können mitbestimmungsfeindliche Maßnahmen zunehmend auch hierzulande beobachtet werden – so insbesondere bei den Einzelhandelsunternehmen Lidl, H&M oder Media Markt. Aber auch in der Systemgastronomie (z.B. Burger King) und bei neuen Geschäftsmodellen wie Lieferando oder N26 kommt es immer wieder zur Behinderung von Betriebsratsgründungen oder -tätigkeiten.

Behrens und Dribbusch haben 2012, 2015 und 2019 Befragungen von Gewerkschaftssekretär*innen der IG Metall, der IG BCE und der NGG durchgeführt. Trotz unzureichender, empirischer Datenbasis ist deutlich, dass es sich »um mehr als eine vernachlässigbare Randerscheinung der deutschen Mitbestimmung handelt«. 42 Prozent der Befragten gaben an, dass ihnen für ihren Organisationsbereich Versuche der Be- oder Verhinderung einer Betriebsratswahl bekannt sind.²

Zwei verschiedene Ebenen von betriebsratsfeindlichen Maßnahmen lassen sich finden: Die Verhinderung der Initiierung von Betriebsratswahlen sowie Maßnahmen gegen bereits gewählte Betriebsratsgremien. Ein Großteil dessen stellt eine direkte Verletzung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und damit einen Straftatbestand dar – »vermutlich eine der am seltensten durchgesetzten rechtlichen Sanktionen überhaupt«.³

Maßnahmen gegen bestehende Betriebsratsgremien sind weniger verbreitet als der Versuch, die erstmalige Wahl eines Betriebsrates zu verhindern. Behrens und Dribbusch vermuten, dass sich Arbeitgeber zumeist mit der Existenz eines Betriebsrates abfinden, wenn es ihn erst einmal gibt. Außerdem sind Aktivitäten gegen bestehende Gremien beschwerlicher und kostenträchtiger. Dennoch gibt es sie: Die Kündigung einzelner Betriebsratsmitglieder tritt am häufigsten auf; an zweiter Stelle steht, dass einzelne Betriebsratsmitglieder zum Rücktritt gedrängt werden oder Arbeitgeber bei Gericht die Auflösung eines Betriebsrates beantragen. Nicht zuletzt werden Betriebe aufgespalten oder in extremen Fällen sogar geschlossen.⁴

Die Behinderung von Betriebsratswahlen oder Angriffe auf bestehende Betriebsratsgremien finden insbesondere in kleinen und mittleren – zumeist inhabergeführten – Betrieben statt. Der Einzelhandel, der in der Regel durch Filialstrukturen großer Ketten geprägt ist, stellt eine Ausnahme dar. Die Härte der Maßnahmen korrespondiert mit dem Grad prekärer Beschäftigung: Wenn das unbefristete Normalarbeitsverhältnis die Regel ist, müssen Arbeitgeber härtere Geschütze auffahren als in Branchen, in denen Teilzeit, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverträge vorherrschen.

Mittlerweile hat sich sogar ein eigener Markt an Dienstleistungsangeboten von spezialisierten Anwaltskanzleien und Unternehmensberatern herausgebildet, die Arbeitgeber bei Maßnahmen zur Behinderung von Betriebsratswahlen oder gegen bestehende Betriebsratsgremien unterstützen.

Die Zunahme von mitbestimmungsfeindlichen Aktivitäten einzelner Arbeitgeber erfordert Maßnahmen, die Betriebsratswahlen erleichtern, bestehende Betriebsräte besser schützen und ihre Arbeitsfähigkeit stärken.

¹ IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (19.05.2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung 2020 - Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. Abgerufen 01.06.2021, von http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Daten_zur_Tarifbindung.xlsx

² Behrens, Martin /Dribbusch, Heiner (2020): Umkämpfte Mitbestimmung. Ergebnisse der dritten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. WSI-Mitteilungen 04/2020, S. 286–294.

³ Rügemer, Werner / Wigand, Elmar (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung (OBS-Arbeitsheft 77). Hg. von der Otto-Brunner-Stiftung. Frankfurt am Main, S. 8.

⁴ Behrens/Dribbusch 2020. S. 291.

A. Wahl von Betriebsräten erleichtern und fördern

● Wahlverfahren für alle Betriebe vereinfachen

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 wurde in Betrieben mit fünf bis 50 Beschäftigten das vereinfachte Wahlverfahren eingeführt, das nach Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber auch in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten angewendet werden kann. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde dieses Verfahren auf Betriebe mit bis zu 200 Arbeitnehmer*innen ausgeweitet. Es ermöglicht den Wahlvorständen, eine Betriebsratswahl innerhalb von 14 Tagen durchzuführen – im Gegensatz zum normalen Wahlverfahren mit acht bis zehn Wochen. Dadurch verkürzt sich die Zeit, in der ein Arbeitgeber potenziell Einfluss auf die Wahl ausüben kann.

Das vereinfachte Wahlverfahren ist zwar schneller, aber nicht weniger kompliziert als das normale Wahlverfahren. Außerdem ist die Unterscheidung von zwei verschiedenen Wahlverfahren an sich bereits eine bürokratische Hürde. Es braucht ein Wahlverfahren, das so weit vereinfacht wird, dass es in allen Betrieben problemlos angewendet werden kann, ohne die Legitimität der Wahl zu gefährden.

BetrVGdVWO | Änderung (Paraphrase)

Der Wahlvorstand ist, genau wie der Betriebsrat, ein demokratisch legitimes Gremium, das sowohl den Interessen der Belegschaft als auch den rechtlichen Rahmenbedingungen verpflichtet ist. Bereits jetzt verfügt er über wichtige Handlungsspielräume bei der Ausgestaltung der Wahl. In Zukunft soll er zudem die Fristen selbst bestimmen können und bei der Auslegung des aktiven und passiven Wahlrechts sowie des Betriebsbegriffes mehr Entscheidungskompetenzen erhalten. So können Tempo und Umfang der Wahlen an die Erfordernisse der betrieblichen Situation angepasst werden.

● Die erstmalige Wahl eines Betriebsrates fördern

Es macht einen erheblichen Unterschied, ob in einem Betrieb erstmals ein Betriebsrat gewählt wird oder ob eine Folgewahl stattfindet. Deshalb ist die Erstwahl besonders zu schützen und zu fördern.

BetrVG und BetrVGDiWO | Änderung (Paraphrase)

Arbeitgeber werden verpflichtet, – sofern in ihrem Betrieb die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats erfüllt sind, dieser aber noch nicht besteht – einmal im Kalenderjahr eine Informationsveranstaltung durchzuführen, auf der die Arbeitnehmer*innen über ihre Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterrichtet werden. Sofern im Betrieb eine Gewerkschaft vertreten ist, leiten deren Vertreter die Versammlung. Nach der Unterrichtung haben der Arbeitgeber und alle leitenden Angestellten den Raum zu verlassen und den Arbeitnehmer*innen die Gelegenheit zur unbehelligten Aussprache, Bestimmung eines Wahlleiters und zur geheimen Wahl eines Wahlvorstandes zu geben. Wird kein Wahlvorstand gewählt, so können im Anschluss drei Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstandes beantragen.

Alternativ haben drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Möglichkeit beim Arbeitsgericht direkt die Einsetzung eines Betriebsrates zu beantragen. Der so eingesetzte Betriebsrat ist mit allen Rechten und Pflichten im Amt. Allerdings hat er eine verkürzte Legislaturperiode von sechs Monaten. Er hat die Pflicht, unverzüglich einen Wahlvorstand einzusetzen, der eine ordentliche Betriebsratswahl organisiert. Die Probleme bei der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates werden damit umgangen und es wird eine betriebsratslose Zeit vermieden.

Wie bisher sollen Betriebsräte im Regelfall jedoch von der Belegschaft gewählt werden. Die direkte Einsetzung eines Betriebsrates durch das Arbeitsgericht ist deswegen nur möglich, wenn

- a) die Wahl eines Wahlvorstandes auf der Informationsveranstaltung oder auf einer Betriebsversammlung nach § 17 BetrVG scheitern sollte,
- b) die letzte Informationsveranstaltung länger als 13 Monate zurückliegt, da der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einladung nicht nachgekommen ist, oder
- c) dringende Gründe für eine direkte Einsetzung sprechen; dazu zählen zum Beispiel Versuche der Wahlbehinderung in der Vergangenheit.

Die Möglichkeiten des § 17 BetrVG zur Bestellung des Wahlvorstandes bestehen weiterhin.

Auch in mittleren und großen Unternehmen zeigt sich immer deutlicher eine Abkehr von der betrieblichen Mitbestimmung. So stieg zwischen 2009 und 2019 der Anteil der Beschäftigten in betriebsratslosen Betrieben mit über 500 Beschäftigten in Westdeutschland von 3 auf 11 Prozent. In Betrieben mit 51 bis 500 Beschäftigten wurde 2019 nur noch knapp jeder zweite Beschäftigte durch einen Betriebsrat vertreten, während es 2009 noch zwei von drei waren.⁵ Doch gerade diese Unternehmen haben eine besondere Verantwortung: Während mittlere und große Unternehmen 2018 nur 2,9 Prozent aller Unternehmen in Deutschland darstellten, waren hier 69 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten tätig.⁶ Mittlere und große Unternehmen müssen deshalb zwingend der Mitbestimmung unterliegen.⁷

§ 1 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Mittlere und große Unternehmen (nach Definition der EU-Empfehlung 2003/361/EG) sind dazu verpflichtet, unverzüglich in ihren Betrieben eine Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuberufen. Findet sich hierbei kein Wahlvorstand, sind sie verpflichtet, beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstandes zu beantragen.

● Aufgabe des Gesamtbetriebsrates erleichtern

Der Gesamtbetriebsrat hat die Aufgabe, in betriebsratsfähigen und betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand zu bestellen. Doch bislang ist er nicht berechtigt, in betriebsratslosen Betrieben Informationsversammlungen abzuhalten, um Beschäftigte über die betriebliche Mitbestimmung zu informieren. Das erschwert ihm, insbesondere bei weit zerstreuten Betrieben, seiner Aufgabe als Gesamtbetriebsrat nachzukommen und einen Wahlvorstand einzusetzen.

§ 17 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Der Gesamtbetriebsrat wird berechtigt, insbesondere Informationsversammlungen und Versammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes in den einzelnen Betrieben des Unternehmens durchzuführen. Diese Rechte werden auch dem Konzernbetriebsrat und einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeräumt.

⁵ Ellguth 2020.

⁶ IfM Bonn (2020): KMU in Deutschland gemäß der KMU-Definition der EU-Kommission. Abgerufen 01.06.2021 von KMU-D_2014-2018_EU-Def.pdf

⁷ Vgl. Definition in EU-Empfehlung 2003/361/EG.

● **Hinzuziehung von Sachverstand für den Wahlvorstand vereinfachen**

Wahlvorstände sind – falls erforderlich – berechtigt, externen Sachverstand hinzuzuziehen. Hierzu bedarf es einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand. Stellt sich der Arbeitgeber quer, etwa um eine Betriebsratswahl zu verhindern oder in die Länge zu ziehen, muss der Wahlvorstand ein Beschlussverfahren einleiten, um seine Rechte durchzusetzen. Dieses kann unter Umständen einige Jahre dauern; in dieser Zeit ist der Betrieb ohne Betriebsrat. Solange die Wahlordnung nicht vereinfacht wird und für unerfahrene Arbeitnehmer*innen ohne Hinzuziehung von externem Sachverstand umsetzbar ist, benötigt der Wahlvorstand das Recht – analog zu § 111 BetrVG – schnell externen Sachverstand hinzuzuholen; auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers.

§ 20 Abs. 4 BetrVG | Neufassung (Paraphrase)

Der Wahlvorstand kann sich bei der Durchführung seiner Aufgaben durch sachverständige Berater unterstützen lassen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber kann bei fehlendem Einverständnis innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die fehlende Einigung ersetzt.

● **Schulungsanspruch für den Wahlvorstand stärken**

Um die Betriebsratswahl ordnungsgemäß durchführen zu können, benötigt der Wahlvorstand umfassende und fundierte Kenntnisse der Wahlvorschriften und Fristen. Das gilt sowohl für neu gewählte als auch für erneut gewählte Wahlvorstandsmitglieder. Der Anspruch auf eine Schulung zur Durchführung/Organisation einer Betriebsratswahl besteht auch dann, wenn bereits ein anderes Mitglied des Wahlvorstands ausreichende Kenntnisse über das Wahlverfahren hat. Gegenteiliges widerspricht dem Grundsatz, dass jedes Wahlvorstandsmitglied sein Amt unabhängig und eigenverantwortlich ausübt.⁸ Doch bestehen hier öfter Unklarheiten, da diese Rechte nicht explizit im Betriebsverfassungsgesetz erwähnt werden. Das soll klargestellt werden.

§ 20 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Der sich aus § 20 BetrVG ergebende Schulungsanspruch des Wahlvorstandes ist explizit klarzustellen, sowohl für ordentliche Wahlvorstandsmitglieder, selbst wenn sie bereits zuvor eine Betriebsratswahl organisiert haben, als auch für deren direkte Ersatzmitglieder.

⁸ Fitting et al., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage, 2016, § 20 Rn. 39.

B. Kündigungsschutz auf alle Organe der Betriebsverfassung ausweiten

Die Erweiterung des Kündigungsschutzes auf Bewerber*innen für den Wahlvorstand und alle weiteren Organe der Betriebsverfassung ist notwendig und erhöht die Bereitschaft, einen Betriebsrat zu gründen. Denn geeignete und der Wahl eines Betriebsrates aufgeschlossene Arbeitnehmer*innen werden zunehmend eingeschüchtert oder durch Kündigung existenziell bedroht. Nur 12 Prozent der Arbeitnehmer*innen gehen gegen ihre Kündigung vor,⁹ dabei kommt es vor Gericht in den meisten Fällen zu einem Vergleich.¹⁰

● Kündigungsschutz von Wahlvorstandsbewerber*innen stärken

Wahlvorstandsbewerber*innen haben gemäß § 15 Abs. 3 KSchG einen erweiterten Kündigungsschutz bis zur Bekanntgabe des Ergebnisses der Wahl zum Wahlvorstand. Anschließend haben nur Mitglieder des Wahlvorstands einen erweiterten Kündigungsschutz. Nicht-gewählte Wahlvorstandsbewerber*innen verlieren ihren erweiterten Kündigungsschutz und sind eventuellen Angriffen des Arbeitgebers ausgesetzt. Um sich einer Wahl zu stellen, benötigt man die Sicherheit, auch nach einer erfolglosen Wahlbewerbung gegen Repressalien des Arbeitgebers geschützt zu sein.

§ 15 Abs. 3 KSchG | Änderung (Paraphrase)

Der Kündigungsschutz wird auf alle Wahlvorstandsbewerber ab dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung erweitert. Die Dauer des Kündigungsschutzes in § 15 Abs. 3 Satz 3 KSchG wird von sechs auf 24 Monate verlängert.

● Kündigungsschutz ab erster belegbarer Wahlvorbereitung gewähren

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde der Kündigungsschutz auch auf Arbeitnehmer*innen ausgeweitet, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrates unternehmen – so genannte Vorfeld-Initiator*innen. Allerdings gilt dieser Schutz nur für längsten 3 Monate. Außerdem ist eine außerordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen. Dies muss unbedingt korrigiert werden.

Um die Hürden für engagierte Kolleg*innen zu senken, sollten sie ihre Absicht einen Betriebsrat gründen zu wollen einer zentralen Stelle melden können, ohne den Weg über eine (kostenpflichtige) beglaubigte Erklärung gehen zu müssen.

§ 15 Abs. 3b KSchG

Der Kündigungsschutz muss für alle Vorfeld-Initiator*innen und alle in der Einladung oder Antragstellung genannten Arbeitnehmer*innen gelten. Er muss auch für außerordentliche Kündigungen gelten und auf § 103 BetrVG verweisen, wonach auch in solchen Fällen das Arbeitsgericht der Kündigung zustimmen muss.

Es muss ein zentrales Melderegister geschaffen werden, in dem die Initiatoren einer Betriebsratswahl erfasst werden. Der Kündigungsschutz der Initiatoren beginnt mit dem Zeitpunkt der Erfassung im Melderegister.

● Kündigung aus wichtigem Grund nur mit Zustimmung des Gesamtbetriebsrates

Ein Wahlvorstand wird meist durch einen Betriebsrat bestellt. In betriebsratslosen Betrieben kann der Wahlvorstand durch den Gesamtbetriebsrat bestellt werden. Eine Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstandes bedarf normalerweise der Zustimmung des Betriebsrates. Wird der Wahlvorstand jedoch durch den Gesamtbetriebsrat in einem betriebsratslosen Betrieb eingesetzt, muss die Zustimmung der Kündigung von Wahlvorstandsmitgliedern beim Arbeitsgericht beantragt werden. Der Gesamtbetriebsrat wird in dieser Sache nicht angehört. Auch bei der Kündigung von Arbeitnehmer*innen, die zur Bestellung eines Wahlvorstandes zu einer Betriebs-, oder Wahlsammlung einladen, bedarf es keiner Zustimmung des Gesamtbetriebsrates.

Wer aber den Wahlvorstand bestellt, soll auch der Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands zustimmen können.

⁹ Hans-Böckler Stiftung (2008): Böckler Impuls 19/2008, S.6., Böckler Impuls 19/2008 (boeckler.de).

¹⁰ Rechtspflege Arbeitsgerichte 2019 – Fachserie 10 Reihe 2.8, S.28. – Statistisches Bundesamt (Destatis), 2020.

§ 15 Abs. 3a KSchG | Änderung (Paraphrase)

Für die Kündigung Grund eines Arbeitnehmers aus wichtigem, der zur Bestellung eines Wahlvorstandes zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt, sowie für Mitglieder des Wahlvorstandes in einem betriebsratslosen Betrieb muss die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates analog zu § 103 BetrVG vorliegen. Die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates kann durch die Zustimmung des Arbeitsgerichts ersetzt werden.

● Kündigungsschutz auf Mitglieder des Wirtschaftsausschusses erweitern

Dem Wirtschaftsausschuss können auch Arbeitnehmer*innen des Unternehmens angehören, die nicht Mitglied eines Betriebsrates sind. Denn Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sollen prioritär die erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Erst das ermöglicht eine Beratung in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf Augenhöhe mit dem Unternehmen. Allerdings benötigen diese Mitglieder des Ausschusses einen erweiterten Kündigungsschutz. Um dem Arbeitgeber auch unangenehme Fragen stellen zu können, müssen Gremiumsmitglieder vor Repressalien geschützt sein.

§ 15 Abs. 3a KSchG | Ergänzung (Paraphrase)

Der Kündigungsschutz wird auf alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses ausgedehnt.

● Verdachtskündigung abschaffen

Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei begründetem Verdacht einer Tat, die zum Vertrauensverlust führt, eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung auszusprechen. Im Kontext von Betriebsratsgründungen ist dieses Instrument der Verdachtskündigung besonders problematisch: Dem Arbeitgeber ermöglicht diese Art der Kündigung, Wahlunterstützer*innen loszuwerden.

KSchG | Änderung (Paraphrase)

Verdachtskündigungen sind abzuschaffen. Die Unschuldsvermutung muss auch bei Kündigungen gelten. Es bedarf eines Tatsachennachweises für eine Kündigung.

● Kündigungsschutz von einköpfigen Betriebsräten stärken

Arbeitnehmer*innen in Kleinbetrieben mit maximal 20 wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen werden durch einen Betriebsrat mit nur einem Mitglied vertreten. Dies trifft oft auch auf die Kleinbetriebe eines Unternehmens mit zergliederten Matrixstrukturen zu. Diese 1-Personen-Betriebsräte müssen als Einzelkämpfer*innen, ohne Hilfestellung durch andere Kolleg*innen, die Interessen der Beschäftigten durchsetzen. Sie stehen unter einem besonderen Druck, denn Streitigkeiten mit 1-Personen-Betriebsräten werden zumeist personalisiert. Erschwerend kommt hinzu, dass sie einer höheren Kündigungsgefahr ausgesetzt sind. Der Arbeitgeber benötigt normalerweise die Zustimmung des Betriebsrates bei einer Kündigung eines Betriebsrats-Mitglieds: Ab einem dreiköpfigen Gremium muss die Mehrheit zustimmen. Bei einem 1-Personen-Betriebsratsgremium genügt die Zustimmung eines Ersatzmitglieds. Folglich kann sich der Arbeitgeber unliebsamer Betriebsräte in Kleinbetrieben durch ein arbeitgebernahes Ersatzmitglied entledigen und das Ergebnis einer demokratischen Wahl umgehen.

§ 103 Abs. 4 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Die außerordentliche Kündigung von einem Mitglied des Betriebsrats, der allein einen Betriebsrat bildet, ist nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichts möglich.

C. Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten verbessern

Betriebsräte werden mit immer mehr Herausforderungen konfrontiert. Ob Befristungen, Leiharbeit, Werkvertragsarbeit oder Soloselbstständigkeit – diese Beschäftigungsformen mit unterschiedlichen Mitbestimmungsrechten nehmen weiter zu und erschweren die Interessenvertretung der Beschäftigten durch Betriebsräte. Arbeitnehmer*innen werden aus anderen Nationen in den Betrieb entsandt, Entscheidungsträger*innen sind im Ausland, Betriebsratsmitglieder sitzen immer öfter in europäischen Betriebsräten und arbeiten mit ausländischen Interessenvertretungen zusammen. Neben der Globalisierung gewinnt auch der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz zunehmend Bedeutung. Aber auch Künstliche Intelligenz, grenzüberschreitender Datenverkehr und neue Überwachungsmöglichkeiten machen die Arbeit von Betriebsräten immer komplexer. Die Arbeitsfähigkeit von Betriebsräten muss diesen neuen Anforderungen in der Arbeitswelt angepasst werden.

● **Hinzuziehung von externem Sachverstand erleichtern**

Besonders kleine Gremien ohne feste Freistellungen Betriebsräte in der Matrixstruktur eines Großkonzerns sind dringend auf die Expertise von externen Sachverständigen angewiesen, um ihren Aufgaben und Pflichten umfassend nachzukommen. Umstrukturierungen, Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung sowie weitere zentrale Anforderungen an die Betriebsräte erfordern fachkundige und zukunftsweisende Konzepte. Um in mitbestimmungspflichtigen Fragen die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, ist es zu ermöglichen, dass die Einigung mit dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen sowie über Aufgaben und Bezahlung der hinzugezogenen Person beschleunigt wird.

§ 8o Abs. 3 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Der Betriebsrat erhält die Möglichkeit, zu seiner Unterstützung Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, ohne dass dies einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Betriebsrat und dem Berater getroffene Vereinbarung dem Grunde oder der Höhe nach für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung des Vertragsabschlusses die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ III Satz 2 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Bei Betriebsänderungen ist die Grenze von 300 Arbeitnehmern zu streichen, die überschritten werden muss, um einen Sachverständigen zur Unterstützung hinzuzuziehen.

● **Beweislastumkehr bei Freistellung erforderlicher Betriebsratsarbeit einführen**

Immer wieder werden Betriebsräte mit Verweis auf angeblich nicht erforderliche Betriebsratsarbeit an der Ausübung ihres Ehrenamtes gehindert. Ihnen wird unter anderem vom Arbeitgeber mitgeteilt, dass dieser, die vom Betriebsrat angezeigte erforderliche Betriebsratsarbeit, nicht anerkennt. Die Folge: ein Teil des Gehaltes oder das Ganze wird durch den Arbeitgeber einbehalten. Denn nur die erforderliche Betriebsratsarbeit ist durch den Arbeitgeber auszugleichen. Das betroffene Betriebsratsmitglied ist gezwungen das ausstehende Gehalt beim Arbeitgeber geltend zu machen und bei weiterer Weigerung über ein Feststellungsverfahren beim Arbeitsgericht einzuklagen. Dort wird dann die Frage geklärt, ob die Betriebsratsarbeit erforderlich war. Das Betriebsratsmitglied muss in diesem Verfahren nachweisen, dass seine Betriebsratsarbeit erforderlich war. Ein Verfahren durch zwei Instanzen kann neun bis 18 Monate dauern. Ein Umstand, den sich ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied z.B. im Einzelhandel oder der Gastronomie auf Dauer nicht leisten kann.

¹¹ Thomas Berger: »Der Konfliktlösungsmechanismus über die Einigungsstelle ist sinnvoll. [...] Es gibt keine Einigungsstelle, die nicht inzident über Rechtsfragen entscheidet. [...] Im Übrigen besteht da immer noch die Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung, wenn eine Einigungsstelle fehlt. Die Einigungsstelle führt in der Praxis zu erheblichen Einigungspotenzialen außerhalb der Einigungsstelle, weil beide Seiten gar nicht erst in die Einigungsstelle gehen. Deswegen ist das für die Praxis ein wichtiger Mechanismus.« (Ausschuss für Arbeit und Soziales: Wortprotokoll-Nr. 18/51, S. 899).

§ 37 Abs. 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Mitglieder des Betriebsrats sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts befreit. Dies gilt nicht, wenn und soweit die Befreiung nach Umfang und Art des Betriebs nicht erforderlich ist. Wenn Betriebsräte die Erforderlichkeit von Betriebsarbeit anzeigen, liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, sollte er die Erforderlichkeit anzweifeln. Für eine Minderung des Arbeitsentgelts von Betriebsräten aufgrund nicht erforderlicher Betriebsratsarbeit bedarf es außerdem der Zustimmung des Betriebsrats oder ersatzweise der Zustimmung durch das Arbeitsgericht. Sonst darf der Lohn nicht gekürzt werden.

§ 37 Abs. 8 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Kommt es zu Streitigkeiten zwischen Betriebsrat bzw. einzelnen Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgeber über die Ansprüche des Betriebsrats aus den vorstehenden Absätzen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Rechte des Betriebsrats auf Durchführung eines Beschlussverfahrens bleiben hiervon unberührt. Der Betriebsrat soll somit die Möglichkeit erhalten, Streitigkeiten (z. B. Einbehalten des Entgeltes oder Schulungsansprüche) schnell über eine Einigungsstelle zu lösen. Das gilt auch für einzelne Betriebsratsmitglieder, die bisher individuell vorgehen müssen.

§ 38 Abs. 9 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Für Rechtsansprüche des Betriebsrats oder freigestellter Betriebsratsmitglieder gelten die Rechte aus § 37 Abs. 8 entsprechend. Für eine Minderung des Arbeitsentgelts von freigestellten Betriebsräten aufgrund nicht erforderlicher Betriebsratsarbeit bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats oder ersatzweise der Zustimmung durch das Arbeitsgericht.

● Betriebsratsmitglieder gerecht vergüten¹²

Die Tätigkeit im Betriebsrat ist ein Ehrenamt. Sie wird als solche nicht vergütet, das Betriebsratsmitglied erhält sein normales Gehalt weiter. So soll er oder sie das Amt unabhängig von äußeren Einflüssen ausüben können. Ein Betriebsrat soll gem. § 37 Abs. 2 BetrVG ohne Minderung des Arbeitsentgelts tätig sein. § 78 BetrVG bestimmt, dass Betriebsräte »wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen«. Doch die entscheidende Vorgabe enthält § 37 Abs. 4 BetrVG, wonach ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf Anpassung des Entgelts an das vergleichbarer Arbeitnehmer*innen »mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung« hat. Diese Regelung, die dazu gedacht ist, dass Betriebsratsmitglieder gegenüber ihren Kolleg*innen durch ihr Ehrenamt nicht benachteiligt werden, erweist sich in der Praxis oft als unbrauchbar. Sie wirkt vor allem als Begrenzung nach oben.

Während viele Betriebsratsmitglieder im Laufe ihrer Betriebsratstätigkeit immer größere Verantwortung für ihre Kolleg*innen übernehmen und sich weiterbilden, bleibt ihre Gehaltsentwicklung meist auf der Strecke. Denn die für die Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei der Vergütung nicht berücksichtigt, sondern nur Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der ursprünglichen beruflichen Tätigkeit. Auch fehlt es oft an vergleichbaren Arbeitnehmer*innen, was eine Anpassung unmöglich macht. Und auch die rechtliche Durchsetzung dieses Anspruchs erweist sich als extrem schwierig. Das Betriebsratsmitglied muss etwa nachweisen, dass Vergleichspersonen mehrheitlich befördert worden sind, was jedoch regelmäßig vor Gericht scheitert.

§ 37 Abs. 4 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Beim Bemessen des Arbeitsentgelts und für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers sind die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die Länge auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen. Gehaltsstrukturen sind im Sinne der Transparenz offen zu legen. Dies gilt auch für die Geschäftsführung des Betriebs oder des Unternehmens.

¹² Klebe Thomas (2019): Betriebsratsvergütung: eine Frage der Ehre?, NZA-Editorial, Heft 12/2019.

● **Freistellung von Betriebsräten den heutigen Anforderungen anpassen**

Mit den neuen Herausforderungen und der damit verbundenen höheren Anzahl an Aufgaben für Betriebsräte sind die Schwellenwerte für von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellende Betriebsräte anzupassen.

§ 38 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Arbeitnehmern ist ein Betriebsratsmitglied im Umfang einer halben Vollzeitstelle freizustellen; in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied komplett freizustellen; in Betrieben mit in der Regel 201 bis 500 Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder. Die festgelegte Mindestanzahl der freizustellenden Personen wird für die in § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG aufgezählten Fälle der Belegschaftsgröße von 501 bis 10.000 Personen jeweils um ein Betriebsratsmitglied erhöht.

§ 37 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben, mindestens im Umfang von einem Drittel der vertraglichen Arbeitszeit, befreit. Dies gilt nicht, wenn und soweit die Befreiung nach Umfang und Art des Betriebs nicht erforderlich ist.

§ 38 Abs. 1a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Die Zahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach Abs. 1 erhöht sich um ein halbes freigestelltes Betriebsratsmitglied für jeden vom Betriebsrat gebildeten Ausschuss, dem Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. Für Betriebe in Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern gilt dieses Recht nur für die Ausschüsse, denen Aufgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder des Datenschutzes zur selbstständigen Erledigung übertragen werden.

● **Freistellungsansprüche für Gesamtbetriebsräte übernehmen**

In Unternehmen, die über ein Filialnetz strukturiert sind, finden sehr häufig Fälle von Be- oder Verhinderung von Betriebsratswahlen statt – dort, wo kleine Betriebsratseinheiten mit entsprechend wenig Ressourcen auf strategisch handelnde Großkonzerne treffen, die Hunderte oder gar Tausende Filialen unterhalten. Hier gibt es einzelne Filialbetriebsräte und Gesamtbetriebsräte. Gesamtbetriebsräte können schon jetzt im Sinne der Betriebsverfassung in betriebsratslosen Filialen (»weiße Flecken«) Wahlen initiieren. Da diese Gesamtbetriebsräte aber meistens nicht freigestellt sind, weil sie örtliche Betriebsräte von Kleinstbetrieben sind, haben sie gar nicht die Kapazitäten, diese Aufgabe in der Praxis wahrzunehmen.

§ 51 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Freistellungsansprüche, die in § 38 BetrVG für Betriebsräte gelten, müssen entsprechend auf den Gesamtbetriebsrat angewendet werden durch die Aufnahme in § 51 BetrVG.

● **Betriebsratsmitglieder mit befristetem Arbeitsvertrag besser schützen**

Die Anzahl der befristet Beschäftigten hat sich in den letzten zwanzig Jahren verdoppelt und liegt bei 3,2 Millionen¹³. Befristungsgründe lassen sich abwechselnd so kombinieren, dass sich Beschäftigte über lange Zeit oder sogar dauerhaft in Kettenbefristungen befinden. Befristungen schleifen das Arbeitsrecht und schwächen die Kampffähigkeit und Verhandlungsmacht von Gewerkschaften. So untergraben sie die betriebliche Mitbestimmung. Wer um den nächsten Vertrag bangt, schleppt sich krank zur Arbeit und hält öfter den Mund. Wer befristet ist und dennoch für den Betriebsrat kandidiert, läuft Gefahr, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert wird und die betriebliche Mitbestimmung geht ins Leere. Eine Angleichung des Benachteiligungs- und Weiterbeschäftigungsschutzes der befristet Beschäftigten ist dringend erforderlich.

¹³ Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag, Befristete Beschäftigung in Deutschland, BT-Dr. 19/10306, S. 6.

§ 78 b BetrVG | Neufassung (Paraphrase)

Analog zu § 78 a BetrVG ist für Betriebsratsmitglieder sowie Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit einem befristeten Arbeitsvertrag einzuführen, dass diese unbefristet weiterzubeschäftigen sind, wenn sie das spätestens drei Monate vor Auslaufen des Arbeitsvertrags schriftlich verlangen.

● **Schulungsanspruch für Mitglieder des Gesamt- und Konzernbetriebsrates sowie des Wirtschaftsausschusses erleichtern**

Für die Interessenvertretungsmitglieder auf der Gesamt- und Konzernebene reicht die Qualifikation von örtlichen Interessenvertreter*innen bei Weitem nicht mehr. Die heutigen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit ihrem rasanten Wandel erfordern einen zusätzlichen Bildungsanspruch für Mitglieder des Gesamt- und Konzernbetriebsrates sowie des Wirtschaftsausschusses. Neben der Fortbildung im Tagesgeschäft müssen sie sich auch Spezialwissen über die wesentlich umfangreicheren Themen aneignen, mit denen sie als Gesamt- und Konzerninteressenvertreter*innen konfrontiert werden.

§ 37 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Für die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sowie des Gesamt- und Konzernbetriebsrates ist ein Schulungsanspruch in § 37 BetrVG zu verankern.

● **Schulungsanspruch für Ersatzmitglieder erleichtern**

Ersatzmitglieder vertreten regelmäßig ordentliche Betriebsratsmitglieder im Betriebsrat, und zwar mit allen Rechten und Pflichten. Sie sollen die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates gewährleisten – was nur möglich ist, wenn auch sie ausreichend geschult sind. In dieser Frage treffen Ersatzmitglieder jedoch oft auf Widerstand der Arbeitgeber. Zwar können Betriebsräte ein Beschlussverfahren einleiten, durchsetzungsfähige Urteile fallen jedoch meist zu spät.

§ 37 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Betriebsratsarbeit ist auch die Anerkennung eines Schulungsanspruchs für Ersatzmitglieder des Betriebsrates notwendig; es ist und in § 37 BetrVG zu verankern. Bei Betriebsräten mit bis zu fünf ordentlichen Mitgliedern ist ab dem vierten Ersatzmitglied der Nachweis zu erbringen, dass die Schulung notwendig ist. Bei Betriebsräten mit mindestens sieben ordentlichen Mitgliedern ist ab dem fünften Ersatzmitglied der Nachweis zu erbringen.

● **Betriebsräteversammlungen transparenter gestalten**

Reinhard Richardi und Georg Annuß beschreiben die Betriebsräteversammlung als eine Art »Parlament der Betriebsräte des Unternehmens«. ¹⁴ Während 1971 im Referentenentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes ¹⁵ noch alle Betriebsratsmitglieder an dieser mindestens einmal im Jahr stattfindenden Versammlung teilnehmen sollten, darf dies nun nur ein Teil. Um umfassende Transparenz zu gewährleisten und allen Betriebsratsmitgliedern ihr demokratisches Teilhabe- und Antragsrecht nach § 45 BetrVG zu gewährleisten, ist diese Einschränkung abzuschaffen.

§ 53 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat alle Betriebsratsmitglieder im Unternehmen zu einer Versammlung einzuberufen.

¹⁴ Richardi BetrVG/Annuß, 16. Aufl. 2018, BetrVG § 53 Rn. 1.

¹⁵ BT-Drs.: VI/1786: Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes, S. 12.

D. Rechtsdurchsetzung verbessern

Immer wieder missachten Arbeitgeber vorsätzlich Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten. Diese müssen ihre Rechte dann vor Arbeitsgerichten durchsetzen. So spielen Arbeitgeber und ihre Kanzleien auf Zeit, denn bis zu einem rechtskräftigen Urteilsspruch können mehrere Jahre verstreichen. Kein Wunder, dass Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innen dreimal häufiger ein Beschlussverfahren einleiten als Arbeitgeber und deren Verbände.¹⁶

● **Beschlussverfahren beschleunigen**

Entscheidet sich ein Betriebsrat, seine Mitbestimmungsrechte über ein Beschlussverfahren durchzusetzen, ist vorher die Möglichkeit einer Einigung in innerbetrieblichen Verhandlungen meist zur Genüge ausgelotet worden. An diesem Punkt sind alle Einigungsversuche gescheitert. Bei Güteverfahren vor dem Arbeitsgericht, in denen nochmals versucht werden soll, eine gütliche Einigung zu erzielen, besteht selten Aussicht auf Erfolg. Hauptsächlich führen sie zu einer Verlängerung des Verfahrens, da erst in einem neu anberaumten Kammertermin in der Sache entschieden wird.

ArbGG | Änderung (Paraphrase)

Eine Güteverhandlung in Beschlussverfahren kommt nur auf Antrag des Antragstellers zustande; ansonsten wird direkt ein Kammertermin anberaumt.

● **Vorläufige Vollstreckbarkeit von Instanz-Entscheidungen ermöglichen**

Das Spiel auf Zeit können Arbeitgeber im Beschlussverfahren ausdehnen, bis alle Rechtsmittel ausgeschöpft sind: Ein Berufungsverfahren öffnet den Weg vom Arbeitsgericht zum Landesarbeitsgericht. Ein zugelassenes Beschwerdeverfahren wiederum öffnet den Weg zum Bundesarbeitsgericht als letzter Instanz. Gegebenenfalls können auf diesem Wege Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates für Jahre umgangen werden. Das ist zu verhindern. Deshalb ist die vorläufige Vollstreckbarkeit, die bisher nur bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten möglich ist, auf Beschlussverfahren auszudehnen.

BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

In Anlehnung an das Zivilrecht ist auch im Beschlussverfahren das Mittel der vorläufigen Vollstreckbarkeit erforderlich. Dieses gilt auch für Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Die vorläufige Vollstreckbarkeit von Instanz-Entscheidungen darf jedoch nicht im Widerspruch zu anderen Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz stehen, deren Sinn und Zweck es ist, eine betriebsratslose Zeit zu vermeiden. So erhalten Betriebsräte unter anderem bei einer Spaltung des Betriebs ein Übergangsmandat, bis ein neuer Betriebsrat gewählt ist, maximal jedoch sechs Monate. Auch § 22 BetrVG sieht eine Weiterführung der Geschäfte des Betriebsrates vor, wenn die Amtszeit aus bestimmten Gründen vorzeitig endet. Um den Sinn und Zweck dieser Vorschriften beizubehalten und eine betriebsratslose Zeit durch eine vorläufige Vollstreckbarkeit von Instanz-Entscheidungen zu vermeiden, ist § 22 BetrVG anzupassen.

§22 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 5 BetrVG führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist. In den Fällen 4 und 5 hat der Betriebsrat unverzüglich einen Wahlvorstand zu bestellen. Das Restmandat in den Fällen 4 und 5 endet, sobald ein neuer Betriebsrat gewählt ist und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate ab Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung.

¹⁶ BT-Drs. 19/11476: Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE; Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland, S. 11.

● **Allgemeinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch verankern**

Betriebsräten steht nach § 23 Abs. 3 BetrVG ein Unterlassungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bei groben Verstößen gegen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu. Doch nicht jede Verletzung der Betriebsratsrechte begründet einen solchen Unterlassungsanspruch. Um seine Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen, benötigt der Betriebsrat jedoch einen umfassenden Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch.

§ 23 Abs. 4 BetrVG | Neufassung (Paraphrase)

Wird der Betriebsrat in seinen Rechten oder in Ausübung seiner Rechte beeinträchtigt, so kann er vom Arbeitgeber verlangen, dass die Beeinträchtigung und ihre Folgen beseitigt werden. Sind weitere Beeinträchtigungen festzustellen, so kann er auf Unterlassung klagen. Für Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten bedarf es keines groben Verstoßes. Es genügt ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG. Dieser Anspruch muss dem Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch gegenüber Dritten zustehen. Zum Beispiel gegenüber Anwaltskanzleien, die auf Betriebsratsbehinderung spezialisiert sind.

Keinen verankerten Unterlassungsanspruch haben Betriebsräte bei einer Betriebsänderung. Arbeitgeber können aufgrund unterschiedlicher Rechtsprechung in einigen Bundesländern die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei einer Betriebsänderung umgehen. Sanktionen nach § 113 Abs. 3 BetrVG stellen keine hinreichende Absicherung dieser Rechte dar.¹⁷

§ 113 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Zur Wahrung der Rechte des Betriebsrates bei einer Betriebsänderung ist ein allgemeiner Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch zu verankern.

Außerdem besteht eine Mitbestimmungslücke bei kurzfristigen personellen Einzelmaßnahmen.¹⁸ Der Arbeitgeber kann nach § 100 BetrVG bei einem dringend erforderlichen Sachgrund eine vorläufige personelle Maßnahme auch ohne Zustimmung des Betriebsrates durchführen. Dieser kann zwar beim Arbeitsgericht die Aufhebung der personellen Maßnahme beantragen, doch muss er das Ende des Verfahrens abwarten.¹⁹ Grundsätzlich sieht der Gesetzgeber ein beschleunigtes Verfahren vor (§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG), bei dem der Arbeitgeber innerhalb von drei Tagen die Ersetzung der Zustimmung zur vorläufigen personellen Maßnahme zu beantragen hat. Die Arbeitsgerichte haben vor der Frage der Zustimmungsersetzung die Frage der Dringlichkeit zu klären. In der Praxis jedoch entscheiden die Gerichte beide Anträge in einem normalen Beschlussverfahren. Das läuft dem Grund des beschleunigten Verfahrens zuwider, denn besonders bei prekären Arbeitsverhältnissen wie der Leiharbeit oder Befristungen ist das Arbeitsverhältnis dann beendet, bevor ein Urteil gefallen ist.

§ 101 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Bei personellen Maßnahmen ist eine einstweilige Verfügung zur Beseitigung und Unterlassung zu ermöglichen.

§ 100a ArbGG | Neufassung (Wortlaut)

Analog § 100 ArbGG entscheidet auch in den Fällen des § 100 Abs. 2 und 3 BetrVG der Vorsitzende der Einigungsstelle allein, ob die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war. Die Einlassungs- und Ladungsfristen betragen 48 Stunden. Der Beschluss des Vorsitzenden soll den Beteiligten innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags zugestellt werden.

● **Durchsetzung von Sachmitteln stärken**

Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat für seine Tätigkeit die erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen und trägt die entstehenden Kosten. Das bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, doch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit muss beachtet werden. Das ermöglicht Arbeitgebern, grundlegende Sachmittel wie z.B. ein Büro oder auch ein Laptop als nicht verhältnismäßig einzustufen. So können sie schon die ersten Schritte von Betriebsräten behindern und eine betriebliche Mitbestimmung deutlich erschweren. Betriebsräte müssen auch hier den langen Weg durch die Instanzen im Arbeitsgericht in Kauf nehmen, wenn sie ihr Recht durchsetzen wollen.

¹⁷ Fitting et al., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage. 2016, § 111 Rn. 137.

¹⁸ Fitting et al., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage. 2016, § 99 Rn. 297.

¹⁹ Fitting et al., Betriebsverfassungsgesetz, 28. Auflage. 2016, § 99 Rn. 298.

§ 40 Abs. 3 BetrVG | Neufassung (in Wortlaut)

Kommt es zu Streitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber über die Ansprüche des Betriebsrates aus den vorstehenden Absätzen, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Ihr Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Rechte des Betriebsrates auf Durchführung eines Beschlussverfahrens bleiben hiervon unberührt.

§ 40 Abs. 4 BetrVG | Neufassung (in Wortlaut)

Soweit der Arbeitgeber die Erforderlichkeit der Kosten der Tätigkeiten des Betriebsrates oder der vom Betriebsrat begehrten Sachmittel bestreitet, muss er dies beweisen.

E. Privilegierung der Arbeitgeber aufheben und Sanktionen anpassen

● Angemessene, wirksame und abschreckende Geldbuße einfordern

Das Betriebsverfassungsrecht sieht bei Ordnungswidrigkeiten nach § 121 BetrVG eine Geldbuße von bis zu 10.000 Euro vor. Dieser Betrag als Höchstgrenze ist weder angemessen und wirksam noch abschreckend für große Unternehmen und Konzerne. Verstöße im Bereich des Datenschutzes, d. h. bei Verstößen gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), werden hingegen mit bis zu 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes geahndet²⁰, Verstöße gegen das geplante Verbandssanktionengesetz zukünftig sogar mit bis zu 10 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.

§ 121 Abs. 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 250 000 Euro, bei Unternehmen bis zu zwei Prozent des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs geahndet werden.

● Privilegierung der Arbeitgeber bei Ordnungs- und Zwangsgeld abschaffen

Während bei jedem Nachbarschaftsstreit bei Zuwiderhandlung gegen eine vollstreckbare Anordnung eines Gerichts Ordnungsgelder von bis zu 250.000 Euro angedroht werden können, begrenzt das Betriebsverfassungsgesetz das Ordnungsgeld für Unternehmen und Konzerne auf 10.000 Euro. Besonders für große Unternehmen und Konzerne erzielt diese Höhe nicht die gewünschte Wirkung. Deshalb muss die Privilegierung der Arbeitgeber im Betriebsverfassungsgesetz aufgehoben werden.

§ 23 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Die Privilegierung der Arbeitgeber ist auch bei Ordnungs- und Zwangsgeldern aufzuheben. Die Höhe des Ordnungsgeldes ist an § 890 der Zivilprozessordnung (ZPO) anzupassen, das ein Ordnungsgeld von bis zu 250 000 Euro vorsieht. Die Höhe des Zwangsgeldes richtet sich nach § 888 ZPO und beträgt höchstens 25 000 Euro.

● Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften einrichten

Wer die Bildung eines Betriebsrates oder dessen Arbeit behindert, macht sich strafbar. Dieser Schutz des Betriebsverfassungsgesetzes läuft in der Praxis ins Leere, denn nur in seltenen Fällen kommt es zu einer Anklage. Der § 119 BetrVG regelt Straftaten gegen Organe der Betriebsverfassung und ihre Mitglieder. Die Umwandlung dieser Strafnorm von einem Antrags- in ein Officialdelikt ist ein erster Schritt. Merkliche Unterschiede in der Strafverfolgung wird man aber erst feststellen, wenn die Staatsanwaltschaften auch mit den nötigen Ressourcen ausgestattet sind, um Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu bearbeiten..

§ 119 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Neben der Umwandlung in ein Officialdelikt ist klarzustellen, dass es sich nicht um einen Erfolgsdelikt handelt, sondern dass auch der Versuch, die Gründung oder Arbeit eines Betriebsrates zu behindern, eine Straftat darstellt. Im Fall der Wahlbehinderung gelten §§ 107 bis 108c StGB.

§ 108d StGB | Ergänzung (Paraphrase)

Betriebsratswahlen werden in das Strafgesetzbuch mit aufgenommen. §§ 107 bis 108c StGB gelten fortan auch für Betriebsrats- und Personalratswahlen.

BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

In den Bundesländern sind Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften zur Verfolgung von Vergehen gegen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzurichten. Die für den Vollzug des Betriebsverfassungsgesetzes zuständigen Landesbehörden müssen mit Personal ausgestattet sein, das ausreichend qualifiziert ist.

²⁰ siehe Netzpolitik.org vom 02.10.2020: DSGVO-Verstoß: H&M kassiert 35 Millionen Euro Strafe (netzpolitik.org).

● **Betriebsrats-Bashing im Melderegister erfassen**

Die Bundesregierung verschließt bis heute die Augen vor Betriebsrats-Bashing. Sie hat weder eigene Erkenntnisse über die Behinderung von betrieblicher Mitbestimmung noch über die Zahl der Betriebsräte in Deutschland.²¹

Zur Überprüfung von Rechtsvorschriften und zur Unterstützung von Staatsanwaltschaften und Gerichten bedarf es einer Erfassung dieser Daten. Über das Melderegister kann nachvollzogen werden, wie viele Betriebsratswahlen eingeleitet, aber nicht erfolgreich abgeschlossen wurden. Dadurch würde es für Gewerkschaften und NGOs einfacher, Strategien gegen Betriebsrats-Bashing und Betriebsratsbekämpfung zu entwickeln.

BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Es muss ein zentrales Melderegister geschaffen werden (siehe Kapitel I – B.1), in dem Betriebsratswahlen mit Verlauf und Ergebnis erfasst werden. Darin sollen auch alle Informationen über deren Behinderung, Manipulation und Beeinflussung von Betriebsratswahlen zusammenfließen. Analog zum geplanten Verbandssanktionenregister führt das Bundesamt für Justiz als Registerbehörde das Melderegister. Sobald die Initiatoren durch die Einladung zur Wahlversammlung oder als Wahlvorstands- oder Betriebsratsmitglied den Kündigungsschutz nach § 15 erhalten, sind alle personenbezogenen Daten gemäß Art 17 DSGVO zu löschen. Alle personenbezogenen Daten sind außerdem bis zu einer Löschung oder bis zu einem eventuellen Rechtsstreit so zu sichern, dass nur die betroffenen Arbeitnehmer bzw. deren Prozessbevollmächtigte Zugang zu den Daten erhalten.

● **Ordnungswidrigkeiten erweitern**

§ 80 BetrVG zeigt die Aufgaben des Betriebsrates auf. Zur Erfüllung seiner Aufgaben hat ihn der Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig zu unterrichten. Geschieht dies nicht, kann der Betriebsrat gerichtlich beantragen, dass ihm erforderliche Unterlagen zur Verfügung gestellt werden, doch stellt die Unterlassung keine Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG dar. Eine abschreckende Sanktion fehlt also.

§ 121 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Die Ordnungswidrigkeiten sind dahingehend auszuweiten, dass sie auch gelten bei der nicht erfolgten, wahrheitswidrigen, verspäteten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichts-, Herausgabe- und Einsichtspflichten nach § 80 Abs. 2 BetrVG sowie bei Handlungspflichten wie der Einberufungspflicht einer Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Betriebsrates.

● **Neutralitätspflicht bei Betriebsratswahlen verankern**

Ist die Betriebsratswahl nicht mehr zu verhindern oder gibt es schon einen Betriebsrat, versuchen einige Arbeitgeber die anstehenden Wahlen zu beeinflussen. Beschäftigte werden zur Gegenkandidatur aufgefordert, andere, die den aktuellen Betriebsratsvorsitzenden wiederwählen, offen des Verrats beschuldigt.²² Gerne beziehen sich Arbeitgeber auf die Meinungsfreiheit. Arbeitgeber sind jedoch natürliche Gegenspieler des Betriebsrates, weshalb auch kein berechtigtes Interesse bestehen kann, auf die Wahlen einzuwirken: »Die Bildung und Zusammensetzung des Betriebsrates ist nämlich ausschließlich eine Angelegenheit der Arbeitnehmer.«²³

§ 20 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Das Neutralitätsgebot des Arbeitgebers bei Betriebsratswahlen ist fest zu verankern. Es darf keine Handlung durch den Arbeitgeber stattfinden, die das Wahlergebnis beeinflussen kann.

²¹ BT-Drs. 19/11476: Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE; Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland, S.8.

²² BAG, Urt. v. 25.10.2017, 7 ABR 10/16.

²³ Klocke, Daniel (2018): Rechtsgutachten zur Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens zum BetrVG, der Schutzfunktion der Gewerkschaften und Verhinderung von Betriebsrats-Bashing, S. 2.

Teil 2: Zwingende Mitbestimmungsrechte im Betrieb ausweiten

Reformbedarf besteht nicht nur bei der Erleichterung von Betriebsratsgründungen und der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates. Die zwingende Mitbestimmung ist das Herzstück betrieblicher Demokratie. Sie stellt sicher, dass Beschäftigte an den Entscheidungen der Unternehmensleitung teilhaben, die sie betreffen. Doch Betriebsräte sehen sich regelmäßig mit Situationen konfrontiert, für die im Betriebsverfassungsgesetz keine Mitbestimmungsrechte vorgesehen sind. Etwa bei personellen Maßnahmen steht dem Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht zu, das an eine Liste von Zustimmungsverweigerungsgründen gebunden ist. Geht es um wirtschaftliche Angelegenheiten, kann er allenfalls auf die Ausgestaltung von Sozialplänen Einfluss nehmen. Bei wichtigen Fragen in den Bereichen Personalplanung, Beschäftigungssicherung, Berufsbildung, Outsourcing, Werkvertrags- und Leiharbeitsbeschäftigung, Arbeitsorganisation, Investitionsplanung und betrieblicher Umweltschutz hat der Betriebsrat lediglich Vorschlags- und Erörterungsrechte. In sogenannten Tendenzbetrieben sind die bestehenden Rechte sogar noch weiter eingeschränkt. Darüber hinaus bestehen auch im Mitbestimmungsverfahren viele ungelöste Probleme.

Die Beschäftigten und ihre Betriebsräte müssen in allen relevanten Fragen, die sie selbst betreffen, mitbestimmen können. Erst dann kann man von demokratischen Verhältnissen im Betrieb sprechen. Wir fordern deswegen eine konsequente Ausweitung der Mitbestimmung auf alle personellen, sozialen und wirtschaftlichen Fragen. Auch Lücken in der Mitbestimmung, entstanden durch technische Entwicklungen, Rechtsprechung oder zweifelhafte Unternehmenspraxis, sind nicht hinnehmbar. Einseitige, mitbestimmungsfreie Handlungen sind allenfalls dann zu akzeptieren, wenn konkrete Haftungsfragen der Unternehmenseigner*innen betroffen sind. Die Ausnahmeregeln für Tendenzbetriebe müssen komplett abgeschafft werden.

Auf den Betriebsrat kommt damit eine Reihe neuer Aufgaben zu. Auch deswegen sind die Verbesserungen des Schutzes und der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates, die wir in Kapitel I unseres Konzeptes fordern, so wichtig. Sie schaffen die Voraussetzung, dass der Betriebsrat diese umfassenden neuen Mitbestimmungsrechte adäquat nutzen kann.

A. Ausweitung der Mitbestimmung

● Grundsätze der zwingenden Mitbestimmung klarstellen

In der betrieblichen Praxis kommt es bei der betrieblichen Mitbestimmung häufig zu Missverständnissen und Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien. Nicht selten versucht die Arbeitgeberseite, sich durch zweifelhafte Argumentation und problematische Praxis der Mitbestimmung des Betriebsrates zu entziehen. Im Interesse beider Betriebsparteien müssen Konflikte und damit verbundene Kosten und Verzögerungen vermieden werden.

In Anlehnung an den Novellierungsvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) von 1998 fordern wir deswegen, der konkreten Liste der Mitbestimmungstatbestände in § 87 Abs. 1 BetrVG eine ausführliche Darstellung des Mitbestimmungsverfahrens voranzustellen. Kern dieser Klarstellung ist eine Generalklausel, die dem Betriebsrat ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen einräumt. Durch eine solche Klausel wird sichergestellt, dass sich auch durch neue technische und organisatorische Entwicklungen oder durch arbeitgeberseitige Umgehungsstrategien keine Lücken in der Mitbestimmung ergeben. Eine ähnliche Regelung findet sich bereits in § 52 Abs. 1 des Bremer Personalvertretungsgesetzes.

Klargestellt wird ferner, dass sich die Mitbestimmung sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen bezieht und außerdem Maßnahmen des Arbeitgebers mitzubestimmen sind, die nur einzelne Arbeitnehmer*innen betreffen. Beides stellt keine umfassende Erweiterung der Mitbestimmung dar, sondern verschafft Rechtsklarheit in strittigen Fällen. Das Initiativrecht des Betriebsrates wird außerdem festgeschrieben und durch ein vorgegebenes Verfahren abgesichert.

Für die Praxis von großer Bedeutung ist die erleichterte Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 87 Abs. 5 BetrVG). In einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt ist der Betriebsrat auf die Unterstützung durch externen Sachverständigen angewiesen, um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln zu können. In allen Fragen der zwingenden Mitbestimmung muss eine Hinzuziehung deswegen als erforderlich gelten.

§ 87 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe der Vorschriften der folgenden Abschnitte in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit, soweit nicht eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf formelle und materielle Arbeitsbedingungen; es besteht unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.

(2) Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kann sie nur mit seiner vorherigen Zustimmung geregelt werden. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Will der Betriebsrat in einer Angelegenheit, die seiner Mitbestimmung unterliegt, eine Regelung herbeiführen oder die Änderung einer bestehenden Regelung erwirken, hat er dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zu unterbreiten. Der Arbeitgeber hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht oder sind die Verhandlungen gescheitert, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen; Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Der Betriebsrat hat in allen Fragen, in denen er mitzubestimmen hat, ein Initiativrecht, es sei denn, dieses ist ausdrücklich ausgeschlossen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Regelung von Mitbestimmungsverfahren, einschließlich der Vorbereitung von Entscheidungen.

(5) In Angelegenheiten der §§ 87a Abs. 1, 87b und 87c gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.

(6) Rechtswidrig erhobene Beschäftigtendaten dürfen nicht verarbeitet und verwendet werden. Rechtswidrig verarbeitete Beschäftigtendaten dürfen nicht verwendet werden. Dies gilt auch, wenn die Datenverarbeitung ausschließlich deshalb rechtswidrig ist, weil Mitbestimmungsrechte verletzt wurden. Werden durch eine solche rechtswidrige Datenverarbeitung weitere Daten erhoben, so unterliegen auch diese dem Verwendungsverbot. Maßnahmen, die auf rechtswidrig erhobene oder verarbeitete Beschäftigtendaten gestützt werden, sind unwirksam. Sie dürfen auch in einem Gerichtsverfahren nicht vorgetragen oder vom Gericht verwendet werden.

● **Beim Umwelt- und Klimaschutz mitbestimmen**

Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern, gehört bereits jetzt zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG). Allerdings beschränkt sich die Beteiligung auf Informations- und Unterrichtsrechte. Gleichzeitig wird die Bedeutung des Umwelt- und insbesondere des Klimaschutzes immer größer und alle gesellschaftlichen Akteure sind zwingend an dem Projekt der ökologisch-sozialen Transformation zu beteiligen.

Wir wollen den Betriebsrat deshalb mit einem erzwingbaren Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei Fragen des Umwelt- oder Klimaschutzes ausstatten. Durch diese Regelung wäre der Betriebsrat in der Lage, Änderungen in der Produktion und der Unternehmensausrichtung oder Investitionen, die direkt oder indirekt umwelt- oder klimaschädliche Folgen haben könnten, zu stoppen oder abzuändern. Gleichzeitig könnte er selbst Vorschläge machen, die die Umwelt- und Klimabilanz des Unternehmens verbessern. In Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes ist der Begriff »Maßnahme« weit zu fassen und kann sich nicht nur auf den engen Bereich des eigenen Betriebsgeländes beziehen. Eine offene Aufzählung stellt die umfassende Mitbestimmung des Betriebsrates in diesen Fragen klar.

Bei Maßnahmen, die eine Gefahr für die nach Art. 20a des Grundgesetzes (GG) zu schützenden Güter darstellen, soll der Betriebsrat nicht nur ein Mitbestimmungs-, sondern auch ein Vetorecht haben. Das heißt, gegen den Willen des Betriebsrates kann der Arbeitgeber eine solche Maßnahme auch nicht über die Einigungsstelle durchsetzen.

Der Betriebsrat kann damit als umwelt- und klimapolitisches Korrektiv gegenüber dem Arbeitgeber wirken und dabei das Knowhow der Belegschaft für eine umwelt- und klimafreundliche Transformation nutzbar machen.

§ 87b BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei Maßnahmen und Regelungen des Betriebs oder des Unternehmens, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können, mitzubestimmen. Er hat ein Initiativrecht bei Maßnahmen und Regelungen, die die Umweltbelastungen des Unternehmens verringern können.

(2) Das Mitbestimmungsrecht und das Initiativrecht entfallen nicht, soweit die Maßnahmen oder die Regelungen die wirtschaftliche Planung des Unternehmens selbst zum Gegenstand haben, insbesondere die Produktion, die Dienstleistung, die Kundenbeziehungen, die Lieferketten oder die Unternehmensstrategie betreffen oder sich hierauf auswirken.

(3) Der Betriebsrat hat ein Vetorecht, sofern Maßnahmen geplant werden, die eine Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen, einschließlich der Tiere, im Rahmen der Verantwortung für künftige Generationen darstellen. Kommt eine Einigung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.

● **Mitbestimmung dem digitalen Wandel anpassen**

Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Künstliche Intelligenz sind Schlagwörter, die den Wandel der modernen Arbeitswelt beschreiben. Für viele Unternehmen stehen sie für die Chance auf neue Geschäftsmodelle, flexiblere Organisation und effizienteres Arbeiten. Für Beschäftigte bedeuten sie jedoch neue Herausforderungen: Neben der Gefahr ungezügelter Überwachung besteht das Risiko, dass Arbeitsplätze durch den Einsatz von Robotern und Künstlicher Intelligenz wegfallen.

Betriebsräte übernehmen in dieser Entwicklung eine Schlüsselfunktion: Die Mitbestimmung des Betriebsrates ermöglicht, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden und der digitale Wandel nach ihren Vorstellungen gestaltet werden kann. Nur so kann verhindert werden, dass technologische Entwicklungen zulasten der Beschäftigten eingesetzt werden. Um dieser Aufgabe auch unter dem Eindruck der fortschreitenden technischen Entwicklung gerecht werden zu können, müssen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erweitert werden.

a) Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen klarstellen

So ist zunächst das Betriebsverfassungsgesetz an die heutige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG anzupassen; hiernach greift die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen schon bei der Möglichkeit einer Verhaltens- und Leistungskontrolle und nicht erst, wenn der Arbeitgeber dies bekundet. Es ist auch klarzustellen, dass die Änderung oder Erweiterung einer technischen Einrichtung ebenfalls der Mitbestimmung unterliegt.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 6 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

7. **Anschaffung**, Einführung, Anwendung, **Änderung oder Erweiterung** von technischen Einrichtungen, die dazu **geeignet** sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

b) Mitbestimmung im Datenschutz festschreiben

Der Schutz der Privatsphäre und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gelten auch für Arbeitnehmer*innen. Wer in einem Betrieb beschäftigt ist, muss vor uneingeschränktem Zugriff geschützt werden. Der Datenschutz wird durch einen Arbeitsvertrag nicht außer Kraft gesetzt: Arbeitgeber dürfen über ihre Beschäftigten nur solche Daten abspeichern, die für die Erfüllung des Arbeitsvertrags erforderlich sind, beispielsweise die Kontonummer für Gehaltszahlungen. Leider gibt es immer wieder Fälle, bei denen Firmen nicht nur unbeabsichtigt gegen das Datenschutzrecht verstoßen, sondern systematisch, in der klaren Absicht, ihre Arbeitnehmer*innen besser zu kontrollieren. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Einhaltung des Datenschutzes zu kontrollieren. Mitbestimmen kann er jedoch nur, wenn das System das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten erfasst.

Betriebsräte müssen Mitbestimmungsrechte bereits bei der Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten erhalten, um die Daten der Beschäftigten effektiv schützen zu können. Die Mitbestimmung darf nicht an der Grenze der Bundesrepublik enden, sondern muss entlang der ganzen datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette greifen.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 16 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

16. Umsetzung der Datenschutzvorgaben, die auf die Daten von Beschäftigten Anwendung finden. Insbesondere bei der Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen und personenbeziehbaren Daten sowie zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Diese Mitbestimmungsrechte finden Anwendung in der ganzen datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette und sind somit nicht begrenzt auf die Grenzen der Bundesrepublik.

c) Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz begründen

Die Anwendung Künstlicher Intelligenz (KI) steht zwar noch am Anfang, allerdings werden heute die Weichen gestellt, welche KI wir zukünftig haben werden. Schon heute können solche Systeme z. B. Social-Media-Präsenzen von Bewerber*innen analysieren, um ein Persönlichkeitsprofil zu erstellen. Umso wichtiger ist es, dass Belegschaften und ihre Vertretungen frühzeitig mit ins Boot geholt werden, um die Interessen der Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.

Dafür sind Betriebsräte schon bei der Planung der Zielsetzung, der Modellierung und Methodenauswahl sowie der Wahl der zu nutzenden Datenquellen der KI-Verfahren einzubeziehen. Im Übrigen hat der Arbeitgeber zu gewährleisten, dass beim Einsatz von technischen Mitteln die Mitbestimmung auch gegenüber Dritten durchgesetzt werden kann. Auch ist klarzustellen, dass Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber durch Verletzung der Mitbestimmungsrechte erlangt hat, nicht als Beweismittel für personelle Einzelmaßnahmen genehmigt werden dürfen.

§ 87c BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz, insbesondere bei Einsatz und Zielsetzung von technischen Einrichtungen mit Künstlicher Intelligenz

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über eine technische und soziale Folgeabschätzung bei der Einführung und Anwendung Künstlicher Intelligenz zu unterrichten. Er hat nur solche technischen Einrichtungen mit Künstlicher Intelligenz einzuführen und zu verwenden, deren Funktionsweise transparent ist und bei denen sichergestellt ist, dass keine diskriminierenden Kriterien verwendet werden. Er muss die Funktionsweise detailliert kennen und diese bei Bedarf anpassen oder auch Anpassungen gegenüber Drittanbietern durchsetzen können.

d) Mitbestimmung bei der Einführung beruflicher Bildung ermöglichen

Die Arbeitswelt ist geprägt vom Wechsel beruflicher Tätigkeiten. Wenige Menschen üben ihren einmal erlernten Beruf bis zur Rente aus. Betriebsräte haben dafür zu sorgen, dass Qualifikationen der Beschäftigten sich diesen wandelnden Anforderungen anpassen. Für eine aktive Sicherung der Beschäftigung ist berufliche Weiterbildung in den Betrieben notwendig. Diese sorgt auch für persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Beschäftigten. Betriebsräte brauchen deshalb bei der Einrichtung und den Maßnahmen der Berufsbildung das nötige Mitbestimmungs- und Initiativrecht.

§ 98 Abs. 1 bis 4 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Ein- und Durchführung von Maßnahmen, die der Berufsbildung dienen, sowie bei sonstigen betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen, einschließlich der Auswahl der Teilnehmer.

(2) Der Betriebsrat **bestimmt bei** der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person **mit**.

(3) Dem Betriebsrat sind Teilnehmerlisten und Themen sowie Unterlagen über die Bildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Jede Bildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber zuvor im Betrieb auszuschreiben.

(4) Kommt **in den Fällen der Absätze 1 bis 3 zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat** eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

e) Bei mobiler Arbeit mitbestimmen

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde klargestellt, dass der Betriebsrat bei Fragen der mobilen Arbeit mitbestimmen kann. Dies war auch vorher bereits der Fall, wenn es zum Beispiel um Arbeitszeit und Arbeits- und Gesundheitsschutz ging. Weiterhin kann der Betriebsrat nicht die grundsätzliche Einführung von Homeoffice im Betrieb durchsetzen. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von mobilen Formen der Arbeitsorganisation seit der Corona-Pandemie erheblich zu. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen dem entsprechen.

Er braucht deswegen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Einführung, Ausgestaltung und Durchführung von mobiler Arbeit, einschließlich entsprechender Initiativrechte. Das Mitbestimmungsrecht hat auch die Einschränkung von mobiler Arbeit zu umfassen. Mobile Arbeit hat Vor- und Nachteile und der Betriebsrat muss in der Lage sein, die Beschäftigten vor den Nachteilen ausufernder mobiler Arbeit zu schützen.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 17 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

17. Einführung, Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung mobiler Arbeit, insbesondere Arbeit in der Wohnung des Arbeitnehmers;

f) Mitbestimmung bei Gruppenarbeit ausweiten

Aktuell werden in immer mehr Betrieben alte Formen der Arbeitsorganisation durch neue, flexiblere und dezentrale Formen mit flachen Hierarchien, wie Gruppenarbeit, ersetzt. Betriebsräte bestimmen aktuell bei den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mit. Das soll verhindern, dass bei Gruppenarbeiten einzelne Gruppenmitglieder ausgegrenzt oder stärker belastet werden und dass es zu einer Selbstaussbeutung der Gruppenmitglieder kommt. Ob Gruppenarbeit eingeführt wird, bestimmt jedoch allein der Arbeitgeber. Von der Mitbestimmung werden Arbeitsgruppen ausgenommen, die parallel zur üblichen Arbeitsorganisation bestehen. Doch auch bei diesen Arbeitsgruppen, z. B. im Bereich agiler Arbeit, besteht die Gefahr der Selbstaussbeutung.

Deshalb muss der Begriff der Arbeitsgruppe weiter gefasst werden. Zudem soll der Betriebsrat initiativ tätig werden und Einführung, Ausgestaltung, Durchführung oder auch Abschaffung von Gruppenarbeit mitbestimmen.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 15 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

15. Einführung, Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Gruppenarbeit sowie agiler Arbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Beschäftigten eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt;

● Maßregelungen von Arbeitnehmer*innenverhalten mitbestimmen

Die Maßregelung von Arbeitnehmer*innenverhalten spielt in der betrieblichen Praxis eine große Rolle. Von Arbeitgeberseite aus besteht ein starkes Interesse, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer*innen umfassend zu kontrollieren und zu überwachen. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Verhaltens- und Leistungskontrollen ist aber mehrfach eingeschränkt. Im Hinblick auf das Arbeitsverhalten hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht; lediglich wenn es um die Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer*innen mit technischen Einrichtungen geht, kann er mitbestimmen.

Der Betriebsrat hat bei allen Fragen der Verhaltensmaßregelung und Leistungskontrolle mitzubestimmen, unabhängig davon, ob es um das Arbeits- oder Ordnungsverhalten im Betrieb geht und ob technische oder nicht-technische Maßnahmen genutzt werden. Dies würde auch die Mitbestimmung bei Abmahnungen umfassen, die derzeit nicht gegeben ist. Außerdem muss klargestellt werden, dass dies auch Maßnahmen gegenüber einzelnen Arbeitnehmer*innen umfasst und kein Kollektivbezug vorausgesetzt wird.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 2 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

2. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, **einschließlich Maßnahmen gegenüber einzelnen Arbeitnehmern,**

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 7a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

7a. sonstige Maßnahmen oder Regelungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen oder zu steuern, auch wenn sich die Maßnahme auf die arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht; bei Verwarnungen, Abmahnungen und Verweisen sowie sonstigen Rügen gegenüber Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht.

● **Mitbestimmung im Gesundheitsschutz stärken**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eines der wichtigsten Handlungsfelder für Betriebsräte. Die Überwachung des Arbeitsschutzgesetzes obliegt den Bundesländern, Kontrollen finden jedoch kaum noch statt. So stehen Betriebsräte vor der schwierigen Aufgabe, nicht nur auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben zu achten und diese gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, sondern auch den negativen Auswirkungen der neuen Arbeitswelt auf die Gesundheit entgegenzuwirken. Für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung ist die Rolle von Betriebsräten im Arbeitsschutz durch folgende Maßnahmen zu stärken:

a) Bindung an Rahmenvorschriften streichen

Das bestehende Mitbestimmungsrecht ist zwar umfassend, wird in der Praxis aber durch die Bindung an Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzes erheblich erschwert. So verzögert etwa die Pflicht, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, die Umsetzung notwendiger Maßnahmen auf unangemessene Weise.

Bei der Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz muss der Tatbestand der Rahmenvorschrift wegfallen. Der Betriebsrat wäre dann freier darin, erforderliche Maßnahmen vorzuschlagen und durchzusetzen. Das beinhaltet auch Mitbestimmung in der Frage der Nichterreichbarkeit.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 8 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

8. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz ~~im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften~~ und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten.

b) Bei der Personalplanung mitbestimmen

Betriebsräte haben aktuell bei der Personalbemessung nur ein Unterrichts- und Beratungsrecht. So können Betriebsräte bei Personalmangel und Arbeitsverdichtung nicht aktiv werden und für Entlastung sorgen. Doch beides sind mittlerweile weit verbreitete Probleme, die die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen gefährden.

Daher sollen Betriebsräte bei der Ermittlung und Festsetzung des Personalbedarfs mitbestimmen. Dazu muss der Betriebsrat ausführlich unterrichtet werden, auch über Entwicklungen im Konzern, die Auswirkungen auf die Personalplanung im eigenen Betrieb haben können.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 1a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

1a. Arbeitsintensität, einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmer und Arbeitsmenge;

§ 92 Abs. 1 und 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung. Zur Personalplanung gehören insbesondere

1. die Ermittlung sowie die Festsetzung des gegenwärtigen und künftigen Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne, der Stellenbeschreibungen und der Anforderungsprofile,

2. die Personalbeschaffung,

3. die Personalentwicklung,

3. der Personaleinsatz und

4. Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals.

Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Abs. 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung betrifft auch etwaige Auswirkungen des Planungsvorhabens auf andere Betriebe des Unternehmens oder Konzerns. § 80 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

c) *Initiativrecht bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung ermöglichen*

Weder das Arbeitszeitgesetz noch die betriebliche Mitbestimmung sind heute in der Lage, die Überlastung der Beschäftigten einzudämmen. Am Ende stehen immer öfter ein Burn-Out und im schlimmsten Falle das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Notwendig ist es daher, die Mitbestimmung für Betriebsräte auszuweiten bei der Planung, Gestaltung und Änderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverfahren, einschließlich der Arbeitsabläufe. Notwendig ist auch die Mitbestimmung für Betriebsräte im Hinblick auf negative gesundheitliche Folgen bei Änderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung und auf einen damit verbundenen Belastungsausgleich zu erweitern.

§ 87a Abs. 1 Nr. 1 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. **Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren, der Arbeitsabläufe sowie des Belastungsausgleiches;**

§ 91 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Besteht die Vermutung, dass die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung belastet werden, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Prävention, Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 90 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen und von technischen Anlagen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

d) Mitbestimmung bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen erweitern

Zwar kann der Betriebsrat schon heute verlangen, dass freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, doch bestimmt der Arbeitgeber allein über Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung. Dies gilt es zu ändern.

§ 93 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. **Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung.**

e) Mitbestimmung bei Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien erweitern

Betriebsräte haben aktuell eingeschränkte Mitbestimmungsrechte bei der Erstellung von Personalfragebögen, allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien, obwohl diese u. a. für die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer*innen von entscheidender Bedeutung sein können.

Deshalb wollen wir die Mitbestimmungsrechte in Fragen der Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätze, von Personalfragebögen, von Auswahlrichtlinien und der Gestaltung von allgemeinen Arbeitsverträgen erweitern. Im letzten Punkt haben Arbeitnehmer*innen meist nur die Wahl, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben oder sich einen anderen Arbeitgeber zu suchen. Hier bedarf es der Schutzfunktion des Betriebsrates.

§ 94 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) **Der Betriebsrat bestimmt mit bei**

1. der Aufstellung, Einführung, Anwendung oder Änderung von Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätzen;

2. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebögen;

3. der Gestaltung von Auswahlrichtlinien für personelle Einzelmaßnahmen;

4. der Gestaltung von Arbeitsverträgen, die vom Arbeitgeber allgemein oder für eine Vielzahl von Arbeitnehmern verwendet werden (Formulararbeitsverträge).

(2) **Bei den Maßnahmen nach Abs. 1 sind die Grundsätze des § 79 zu beachten.**

(3) **Das Mitbestimmungsrecht entfällt, wenn Angelegenheiten nach Abs. 1 durch Tarifvertrag abschließend geregelt sind. Dies gilt nicht, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.**

§ 95 BetrVG | (weggefallen)

f) Betriebliches Eingliederungsmanagement stärken

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, langzeiterkrankten Arbeitnehmer*innen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Ziel ist es festzustellen, ob und wie die Erkrankung im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit steht und wie der Arbeitsplatz umgestaltet werden kann, um die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten. Das BEM ist damit ein wichtiger Teil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Leider nehmen viele Arbeitgeber ihre Pflicht aus dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) nicht ernst, führen das BEM nicht angemessen durch oder nutzen es gar, um die Voraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung zu schaffen. Das BEM ist ein sensibles Verfahren, bei dem die Mitbestimmung zwingend erforderlich ist, um den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie den Schutz der Interessen und der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen sicherzustellen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates beim BEM immer wieder eingeschränkt. Wir fordern klarzustellen, dass der Betriebsrat bei allen Fragen des BEM mitzubestimmen hat, genauso wie bei anderen Fragen der Prävention aus § 167 Abs. 1 SGB IX.

In diesem Zusammenhang sollte auch geprüft werden, inwiefern die Pflicht aus § 176 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, erweitert werden muss und wie die Aufgaben des Betriebsrates sinnvoll von den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung abgegrenzt werden können.

§ 167 Abs. 2 SGB IX | Änderung (Paraphrase)

Betriebsräte erhalten zwingende Mitbestimmung bei der Ausgestaltung des Verfahrens und bei der Durchführung von Maßnahmen der Prävention nach Abs. 1 und in Bezug auf die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach Abs. 2. Weiterhin bestimmt der Betriebsrat mit, wie die Arbeitnehmer über das betriebliche Eingliederungsmanagement informiert werden. Es ist zu ermöglichen, dass die Aufgaben an ein Gremium übertragen werden, dessen Mitglieder durch Arbeitgeber und Betriebsrat ernannt werden.

● **Mitbestimmung bei atypischer Beschäftigung ausweiten**

Prekäre Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Ob Leiharbeit, Werkvertrag oder befristete Arbeitsverträge – all das ist Alltag in vielen Betrieben. Durch diese Formen unsicherer Arbeit werden Belegschaften gespalten, gegeneinander ausgespielt und diszipliniert. Löhne und Arbeitsbedingungen geraten unter Druck, Betriebsräte werden geschwächt. Die Beschäftigten bekommen vor Augen geführt, wie leicht sie zu ersetzen sind, wenn ihre Leistung nicht stimmt oder sie unbequem für den Arbeitgeber werden. Daher brauchen Betriebsräte ein Vetorecht, wenn Auslagerungen vermeidbar sind oder wenn Leiharbeit dazu dienen soll, Stammarbeitsplätze zu ersetzen. Bei befristeten Arbeitsverträgen brauchen Betriebsräte mehr Kontrollrechte und die Möglichkeit, das Thema in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Dann können sie beispielsweise prozentuale Grenzen bzw. Quoten festlegen, Kettenbefristungen verhindern und die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis regeln. Das Normalarbeitsverhältnis soll weiterhin als die Hauptbeschäftigungsform Bestand haben. Alle anderen Formen, die davon abweichen, bedürfen einer besonderen Begründung.

§ 87a Abs. 1 Nr. 18 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

18. Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und Werkvertragsbeschäftigung, sofern diese einen nur gelegentlichen Umfang überschreiten, insbesondere bei Einsatzbereich, Einsatzdauer, Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte oder Werkvertragsbeschäftigten, dem Volumen von Werkverträgen oder Übernahmeregelungen;

§ 99 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Der Betriebsrat erhält ein Zustimmungsverweigerungsrecht beim Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten und Leiharbeitern, wenn die Arbeitnehmer des Betriebes durch die geplanten Maßnahmen Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze in Gefahr geraten (siehe A.10).

● **Gleichstellung der Geschlechter und benachteiligter Gruppen fördern**

Atypisch Beschäftigte, Menschen mit Migrationsgeschichte, Frauen, aber auch andere gesellschaftliche Gruppen sind in der Arbeitswelt nicht vollständig gleichgestellt, z. B. bei Zugangs- und Aufstiegschancen, Lohngerechtigkeit oder Diskriminierungserfahrungen. Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Förderung der Integration ausländischer Beschäftigter und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates. Allerdings verfügt er über kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht in diesen Fragen.

Die durch das Bundesverfassungsgericht juristisch bestätigte Existenz von inter-/transgeschlechtlichen Menschen spiegelt sich im Betriebsverfassungsgesetz bislang nicht wider. Gleichzeitig bilden Betriebsräte in ihrer Zusammensetzung nicht immer die Diversität der eigenen Belegschaft ab. Frauen sind vor allem beim Betriebsrat-Vorsitz deutlich unterrepräsentiert.

Wir wollen eine Anpassung der Regelung zur Zusammensetzung des Betriebsrates, damit Frauen und andere gesellschaftliche Gruppen angemessen vertreten sind, ohne jedoch die politische Arbeit des Gremiums durch zu starre Quotierungen zu behindern. Der Betriebsrat soll außerdem ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Gleichstellungsfragen bekommen.

Durch diese Änderungen würden Betriebsräte und seine Organe weiblicher. In Branchen mit höherem Frauenanteil würden Männer nicht mehr von der Regelung zum Minderheitengeschlecht profitieren. Menschen mit Migrations-

geschichte könnten sich eher eingeladen fühlen, für ein Amt im Betriebsrat zu kandidieren. Auf diese Weise zusammengesetzte Gremien wären sensibler für Fragen der Gleichstellung im Betrieb. Mit einem neu geschaffenen erzwingbaren Mitbestimmungsrecht wären sie in der Lage, den Kampf gegen Ausbeutung, Rassismus und Diskriminierung auf die betriebliche Agenda zu setzen und Veränderungen zu bewirken. Diversgeschlechtliche Menschen würden erstmals im BetrVG erwähnt und ihre Existenz anerkannt. Gleiche Teilhabe aller ist das Ziel.

§ 15 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat soll sich in Zusammensetzung möglichst **der von ihm vertretenen Belegschaft ähneln, insbesondere** in Bezug auf Organisationsbereiche, Beschäftigungsarten, **Geschlechter und Herkunft. Dies gilt auch für die Besetzung des Betriebsausschusses, des Wirtschaftsausschusses, des Gesamtbetriebsrats und für Freistellungen.**

(2) **Wenn Frauen das Geschlecht in der Minderheit stellen** müssen sie mindestens entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 7 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

[...]

2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen ~~und~~, Männern **und diversgeschlechtlichen Menschen** insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, der **Entgeltgleichheit**, dem beruflichen Aufstieg **und die Durchführung und Überwachung von Gleichstellungsplänen** zu fördern;

[...]

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, **den Austausch und Zusammenhalt aller Beschäftigten insbesondere bei verschiedenen Muttersprachen zu fördern** sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

[...]

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 19 und 20 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

19. Gleichstellung von Frauen, Männern und diversgeschlechtlichen Menschen, Aufstellen, Durchführen und Überwachen von Gleichstellungsplänen sowie Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;

20. Maßnahmen der Integration, die die Gleichstellung aller Beschäftigten ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses im Betrieb fördern, und Maßnahmen, die rassistisches und diskriminierendes Verhalten verhindern.

● **Mitbestimmung beim Verhaltenskodex ausweiten**

Unternehmensweite Ethikrichtlinien (Verhaltenskodizes) sind häufig mit Überwachungssystemen verbunden. Um Übereinstimmung mit den Richtlinien (Compliance) zu gewährleisten, wird das Verhalten der Arbeitnehmer*innen geregelt und überwacht. Die Vorgaben schießen oft über das Ziel hinaus. Große Teile solcher Compliance-Richtlinien fallen auch heute schon unter die Mitbestimmung des Betriebsrates oder Gesamtbetriebsrates. Doch muss solch ein Verhaltenskodex als geschlossenes Werk gesehen werden, dessen Punkte man nicht einzeln betrachten kann. Deshalb soll klargestellt werden, dass die Mitbestimmung für das gesamte Werk eines Verhaltenskodex gilt. Dies beinhaltet auch die Maßnahmen, die aus einem solchen Verhaltenskodex abgeleitet werden.

§ 87a Abs. 1 Nr. 21 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

21. Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung von Compliance-Grundsätzen, insbesondere Verhaltenskodizes, auch soweit sie gesetzliche Rechte und Pflichten spezifizieren, der Compliance-Organisation, einschließlich des Compliance-Beauftragten, von Hinweissystemen sowie von unternehmensinternen Untersuchungen, einschließlich der in den Untersuchungen angewandten Verfahrens- und Beurteilungsgrundsätze sowie daraus abgeleiteter Maßnahmen.

● **Mitbestimmung beim Vorschlagswesen ausbauen**

Schon heute bestimmt der Betriebsrat mit bei den Grundsätzen des betrieblichen Vorschlagswesens. Doch die Mitbestimmung ist insoweit begrenzt, als sie sogenannte Arbeitnehmererfindungen ausschließt. Erfindungen die patentfähig sind, werden abschließend im Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG) geregelt. Diese Erfindungen sind es jedoch, die den Unternehmen teilweise Millionen von Euros einsparen. Durch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht auch bei Erfindungen können Betriebsräte nicht nur eine faire Vergütung absichern, sondern auch das Erfindungswesen im Betrieb fördern.

Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung des Vorschlagswesens mitzubestimmen. Sollten sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf eine oder einen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen einigen, ist damit auch die Auswahl der bzw. des Beauftragten mitbestimmungspflichtig. Auch hat der Betriebsrat bei der Einführung und Gestaltung eines Prüfungsausschusses mitzuentcheiden, der über die Verwertung des Verbesserungsvorschlags mitentscheidet. Bringen Erfindungen dem Arbeitgeber finanzielle Vorteile, hat der Betriebsrat auch bei der Höhe der Prämie sowie bei Grundsätzen und Methoden ihrer Bemessung mitzubestimmen. Denn auch schon ohne einen Betriebsrat besteht ein Anspruch auf eine Vergütung nach § 20 ArbnErfG.

§ 87a Abs. 1 [aktuell § 87] Nr. 13 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

13. Einführung, Ausgestaltung und Durchführung des betrieblichen Vorschlagswesens sowie Regelungen bei Arbeitnehmererfindungen und deren Vergütung;

● **Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen erweitern**

Bei personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat z.B. nach aktueller Rechtslage kein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Lediglich auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgezählten Gründe kann der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung stützen. So ist es dem Betriebsrat nicht möglich, einer Einstellung seine Zustimmung zu verweigern, wenn wesentlich gegen den Grundsatz der gleichen Bezahlung verstoßen wird. Nicht selten kommt der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nicht angemessen nach und erschwert dadurch die Ausübung dieses Vetorechts.

Es braucht ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung, auch in Bezug auf atypische Beschäftigungen. Dieses Recht muss unabhängig vom individualrechtlichen Verhältnis greifen und die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers konkretisieren. Eine Klärung muss innerhalb der Einigungsstelle und nicht vor dem Arbeitsgericht stattfinden. Das beschleunigt die Klärung und auf mitbestimmungsbindende Vetogründe kann verzichtet werden. Im Rahmen der gemeinsam beschlossenen Personalplanung soll der Betriebsrat auch erstmals ein Initiativrecht bei personellen Maßnahmen bekommen.

§ 99 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Arbeitgeber **hat** den Betriebsrat vor **jeder personellen Maßnahme zu unterrichten** und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen.

(2) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen, **insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag**, und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. **Der Betriebsrat ist zu allen Gesprächen mit Bewerbern einzuladen.**

(3) **Als personelle Maßnahmen gelten Einstellungen, Eingliederungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen, Verlängerungen sowie Nichtverlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen. Als personelle Maßnahmen gelten auch die Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsbeauftragten für Umweltschutz und Ausbildern. Dies ist jeweils unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt.**

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. **Betriebsrat und Arbeitgeber können die Frist einvernehmlich verlängern.** Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(5) **Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung so kann der Arbeitgeber bei der Einigungsstelle beantragen, dass die Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird.**

Beim Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten und Leiharbeitern, wenn Arbeitnehmer des Betriebes durch die geplanten Maßnahmen Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze in Gefahr geraten, ist die Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle nicht möglich.

(6) Der Betriebsrat kann unter Beachtung der Personalplanung sowie gesetzlicher und tariflicher Vorschriften vom Arbeitgeber personelle Einzelmaßnahmen verlangen. **Stimmt der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht innerhalb von zwei Wochen zu, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.**

● **Echte Mitbestimmung beim Kündigungsschutz einführen**

Eine Kündigung stellt meist einen gravierenden Einschnitt im Leben von Arbeitnehmer*innen dar und ist die schwerwiegendste personelle Einzelmaßnahme. Doch im Gegensatz zu den Mitbestimmungsrechten bei den sonstigen personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG ist die Mitbestimmung in § 102 BetrVG deutlich schwächer ausgeprägt. Zwar kann der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen, aber nur aus wenigen Gründen, und trotzdem kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen. Um den Betriebsrat bei der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu umgehen, nutzen einige Arbeitgeber die Möglichkeit des Aufhebungsvertrages. Dort haben Betriebsräte noch nicht einmal ein Recht unterrichtet zu werden. Bei einer Änderungskündigung haben Arbeitnehmer*innen neben der Annahme oder der Ablehnung der Änderungskündigung auch die Möglichkeit, die Änderungskündigung unter Vorbehalt vorläufig anzunehmen. Dabei müssen Arbeitnehmer*innen beim Arbeitsgericht eine Änderungsschutzklage erheben und die Änderungskündigung durch das Gericht prüfen lassen.

Deshalb ist es umso wichtiger, dem Betriebsrat in diesem Punkt volle Mitbestimmung zu ermöglichen, das heißt, dass der Widerspruchskatalog in § 102 BetrVG gestrichen werden muss. Der Betriebsrat kann dadurch jedweder nicht rechtmäßigen Kündigung widersprechen und so den Kündigungsschutz absichern. Auch die Folgen des Widerspruchs eines Betriebsrates sind anzupassen. Will ein Arbeitgeber trotz des Widerspruchs das Arbeitsverhältnis auflösen, muss er eine Auflösungsklage beim Arbeitsgericht einleiten. Ähnliches gilt für die Änderungskündigung. Nehmen Arbeitnehmer*innen die Änderungskündigung unter Vorbehalt an, so hat der Arbeitgeber eine Änderungsklage beim Arbeitsgericht einzuleiten. Arbeitgeber werden zudem verpflichtet, den Betriebsrat über einen Aufhebungsvertrag zu unterrichten.

§ 102 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen. Widerspricht der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung, hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe innerhalb einer Woche, widerspricht er einer außerordentlichen Kündigung, innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. § 99 Abs. 4 gilt entsprechend. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. Er hat ihn von seinem Widerspruch durch Zuleitung einer Abschrift seiner Stellungnahme zu unterrichten.

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung widersprochen, dass sie nicht rechtmäßig ist, kann das Arbeitsverhältnis nur durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden.

(4) Will der Arbeitgeber eine Auflösungsklage erheben, hat er dies dem Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Widerspruchs schriftlich anzuzeigen. Innerhalb dieser Frist kann er die Auflösungsklage erheben.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Änderungskündigung. Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung zu dem Angebot des Arbeitgebers zu äußern oder das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, tritt an die Stelle der Auflösungsklage die Klage des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen.

(6) Der Betriebsrat ist von der Absicht, das Arbeitsverhältnis durch Vertrag aufzulösen, vor Abschluss des Vertrags zu unterrichten. Solange der Betriebsrat nicht unterrichtet ist, ist der Aufhebungsvertrag unwirksam.

● **Einigungsstelle stärken**

Finden Betriebsrat und Arbeitgeber bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten keine Einigung und sind alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft, sucht der Betriebsrat oft den Weg über die Einigungsstelle, um so eine Einigung zu erzwingen. Der Arbeitgeber hat jedoch verschiedene Möglichkeiten, die Einsetzung der Einigungsstelle und die Umsetzung des Beschlusses der Einigungsstelle zu verzögern und damit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unter Umständen einige Jahre zu umgehen. So kann die Einsetzung der Einigungsstelle durch den Beschluss des Arbeitsgerichts allein durch eine Beschwerde um Monate verzögert werden. Wird die Einigungsstelle endlich eingesetzt und kommt es nach langen Verhandlungen zu einer Entscheidung durch Spruch der Einigungsstelle, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht Einspruch gegen die Entscheidung der Einigungsstelle einlegen und die Beteiligung des Betriebsrates weiter hinauszögern.

Deshalb muss die Einigungsstelle unverzüglich tätig werden, auch wenn eine Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts zur Einsetzung der Einigungsstelle vorliegt. Die Vollstreckbarkeit der Einigungsstellenbeschlüsse ist ebenfalls zu ermöglichen, um eine wirksame Interessenvertretung zu gewährleisten. Die vorläufige Vollstreckbarkeit darf aber nicht zu Schadenersatzansprüchen gegenüber dem Betriebsrat führen, sollte das Arbeitsgericht der Beschwerde des Arbeitgebers Recht geben. Deshalb sind Schadenersatzansprüche durch eine vorläufig vollstreckte Entscheidung gegen den Betriebsrat, der nicht vermögensfähig ist, auszuschließen.

§ 76 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat ihre Tätigkeit zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich aufzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts nach § 100 des Arbeitsgerichtsgesetzes Beschwerde eingelegt wird oder beim Arbeitsgericht ein Verfahren auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle anhängig ist.

(4) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben **oder qualifiziert elektronisch zu signieren** und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(5) Beschlüsse der Einigungsstelle in den Fällen, in denen der Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt oder sich beide Seiten dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben, sind vorläufig vollstreckbar. § 62 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozessordnung entsprechend mit der Maßgabe, dass

1. der nach dem Beschluss Verpflichtete als Schuldner gilt,

2. derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt und

3. ein Anspruch auf Schadensersatz für den Fall, dass sich die vorläufig vollstreckte Entscheidung als nicht richtig erweist, ausgeschlossen ist.

(6) Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach § 92a oder § III die regionalen Auswirkungen zu berücksichtigen.

Neben der inhaltlichen Ausgestaltung von Mitbestimmungsfragen ist es zunehmend von Bedeutung, auch prozessuale Angelegenheiten im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu regeln: Wie werden die Beschlüsse der Betriebsvereinbarungen umgesetzt und im Betrieb kommuniziert, wer kontrolliert die korrekte Umsetzung und wie werden die Ergebnisse evaluiert? Zu denken ist hier an Kontrollorgane, Sanktionen oder paritätische Kommissionen. Es muss klargestellt werden, dass auch solche verfahrensrechtlichen Regelungen mitbestimmbar und damit spruchfähig sind, das heißt, dass eine Einigungsstelle sie auch ggf. gegen den Willen des Arbeitgebers beschließen kann.

§ 77 Abs. 3 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(3) In Betriebsvereinbarungen können verfahrensrechtliche Vorschriften erlassen werden, soweit der Tatbestand der Mitbestimmung reicht, einschließlich der Errichtung von Kontrollorganen und dem Erlassen wirksamer Sanktionen.

● Ausschussbildung fördern

Ausschüsse sind in mittleren und großen Betriebsratsgremien ein zentrales Instrument der Arbeitsverteilung und wichtige Voraussetzung, um der Aufgabenfülle des Gremiums gerecht zu werden. Aktuell hat der Betriebsrat zwar die Möglichkeit, Ausschüsse zu bilden, er muss dies aber nicht tun. In der Praxis nutzen immer noch zu wenige Gremien diese Möglichkeit.

Gerade vor dem Hintergrund der in diesem Kapitel geforderten Ausweitung der Mitbestimmungsrechte ist es besonders wichtig, dass sich Betriebsräte professionell organisieren. Die neue Sollvorschrift trägt dazu bei, dass Betriebsrats-Gremien zu den zentralen Fragen des Gesundheits-, Umwelt- und Datenschutzes Ausschüsse bilden

und ihnen – sofern ab 200 Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit besteht – auch Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen.

Zusätzliche Aufgaben sind nur durch zusätzliche Freistellungen zu bewältigen. Eine zusätzliche Freistellung im Umfang einer halben Vollzeitstelle ist deswegen wesentlich für die Ausweitung der Mitbestimmung. Allerdings braucht es keinen pauschalen, sondern einen zielgerichteten Freistellungsanspruch. So entsteht für Betriebsräte ein zusätzlicher Anreiz, Ausschüsse zu bilden.

§ 28 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(3) Der Betriebsrat soll in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse für die Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Datenschutzes und des Umwelt- und Klimaschutzes bilden, in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern soll er den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Im Übrigen gilt Abs. 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

(4) Für jeden Ausschuss, den der Betriebsrat bildet und dem er Aufgaben zur selbstständigen Erledigung überträgt, erhöht sich der Freistellungsanspruch nach § 38 Abs. 1 um eine halbe Vollzeitstelle.

● Sonderregelungen für Tendenzbetriebe abschaffen

Religionsgemeinschaften und ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie anderen sogenannten Tendenzbetrieben wird im Betriebsverfassungsrecht eine Sonderstellung zugestanden. Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist in diesen Fällen stark eingeschränkt. So werden zum Beispiel die §§ 106 bis 110 BetrVG nicht angewendet. Diese Sonderstellung ist nicht nachvollziehbar. Beschäftigten in einem kirchlichen Krankenhaus, Kindergarten, Pflegeheim, Theater, einer Forschungseinrichtung, Partei und Redaktion darf die betriebliche Mitbestimmung nicht länger versagt bleiben. Dies gilt umso mehr, als diese Einrichtungen weit überwiegend aus Mitteln des Staates bzw. der Sozialversicherungen finanziert werden. § 118 Abs. 1 BetrVG, der diese Ausnahmen für Tendenzbetriebe formuliert, muss gestrichen werden. Es sollen nur solche Maßnahmen ausgeschlossen sein, die dem engen Rahmen der grundgesetzlich geschützten Religionsausübung zuzuordnen sind. Diese verkündigungsnahe Maßnahmen müssen die wesentlichen Werte der entsprechenden Religionsgemeinschaft direkt widerspiegeln. So könnte der Betriebsrat nicht bei der Frage mitbestimmen, ob der Gottesdienst einer katholischen Gemeinde am Sonntag stattfindet, wohl aber bei allen anderen Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit der Beschäftigten der Kirche.

§ 118 BetrVG | Änderungen (Wortlaut)

(1) Dieses Gesetz wird ~~keine Anwendung~~ auch auf Religionsgemeinschaften und ihre ~~karitativen und erzieherischen~~ Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform angewendet.

(2) Die Mitbestimmung tritt zurück, wenn es um verkündigungsnahe Maßnahmen geht.

● Mitbestimmung in der Seeschifffahrt stärken

Die internationale Seeschifffahrt ist geprägt von knallhartem Wettbewerb, der auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Es herrscht ein gnadenloser Unterbietungswettbewerb. Deutsche Reedereien setzen hierbei auf die Ausflaggung ganzer Schiffsflotten. Das heißt, die Schiffe werden zwar weiterhin aus Deutschland organisiert, fahren aber unter fremder Flagge. Die Reedereien entledigen sich so ihrer sozialen Verantwortung und umgehen Tarifbindung sowie betriebliche Mitbestimmung. Dafür zahlen sie an das Finanzamt eine sogenannte Tonnagesteuer, für die unerheblich ist, wie viel die Schiffsinhaber verdienen. Sie zahlen einzig und allein eine fixe Steuer abhängig von der Ladekapazität. Durch dieses Vorgehen sparen deutsche Reedereien Milliarden von Euros.

Es bedarf einer Anpassung des § 116 BetrVG. Die Wahl der Flagge darf nicht mehr zu einer Aushöhlung der Mitbestimmung führen. Jedes Schifffahrtsunternehmen mit mehr als acht Schiffen, die unter die Tonnagesteuer fallen, oder in dem in der Regel mehr als 125 Besatzungsmitglieder beschäftigt werden, soll die Voraussetzung für die Wahl eines Seebetriebsrates erfüllen.

§ 116 Abs. 2 Nr. 2a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(2) Die Vorschriften über die Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschiffahrtsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder.
2. Für die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat gilt § 8 mit der Maßgabe, dass
 - a) in Seeschiffahrtsunternehmen, zu denen mehr als acht Schiffe **unter deutscher oder internationaler Flagge** gehören, **die unter die Tonnagesteuer fallen**, oder in denen in der Regel mehr als **125** Besatzungsmitglieder beschäftigt sind, nur nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 wählbare Besatzungsmitglieder wählbar sind;

B. Wirtschaftliche Mitbestimmung auf Betriebsebene

Ob die Digitalisierung zu einer Humanisierung von Arbeit beiträgt, hängt nicht zuletzt davon ab, ob Betriebsräte zusammen mit den Beschäftigten eigene Konzepte einbringen und über ausreichend Verhandlungsmacht verfügen. Nicht nur vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die alte Forderung nach Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen weiterhin relevant ist. Für die Beschäftigten ist es von erheblicher Bedeutung, wo und wie produziert wird oder wie der Betrieb sich strategisch aufstellt. Auch Investitionsentscheidungen, Rationalisierungsvorhaben, die Einführung von neuen Arbeitsmethoden oder Steuerungsmechanismen dürfen nicht den Arbeitgebern allein überlassen werden. Hier bedarf es umfassender Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Sind sie doch immer wieder die einzige Konstante in Betrieben, in denen Geschäftsführung, Vorstände oder Aufsichtsräte regelmäßig ausgetauscht werden. Und sie sind es, die ihre Produkte oder Dienstleistungen am besten kennen. Wenn bislang falsche Entscheidungen getroffen werden, müssen Arbeitnehmer*innen oft den Preis bezahlen, indem sie ihren Arbeitsplatz verlieren oder andere Einbußen hinnehmen müssen, ohne dass sie die Möglichkeit haben, solche Entscheidungen zu beeinflussen. Das muss sich ändern.

● *Initiativrecht bei der Beschäftigungssicherung einführen*

Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Personalabbau sind für Betriebsräte zentrale Themen. Bisher stehen ihnen hier lediglich präventive Einflussmöglichkeiten zur Verfügung, die im Wesentlichen durch Unterrichts-, Vorschlags- und Beratungsrechte gekennzeichnet sind. § 92a BetrVG führt lediglich zu einer Begründungspflicht, wenn der Arbeitgeber entsprechenden Vorschlägen der Betriebsräte nicht folgen will. Dies genügt nicht.

Eine effektive Gestaltung durch die Betriebsräte kann es nur geben, wenn die Regelung in § 92a BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht ausgeweitet wird. Nur so kann der Betriebsrat Innovations- und Investitionsvereinbarungen oder alternative Maßnahmen für eine Beschäftigungssicherung durchsetzen. Hierzu gehört auch die Einbeziehung bei der Frage nach der Höhe der Aufstockung der Kurzarbeit und nach Förderungsmöglichkeiten, mit denen Arbeitslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) vermieden werden soll.

Ein solches Mitbestimmungsrecht erlaubt es dem Betriebsrat, weit in die unternehmerische Planung einzugreifen, denn die Frage der Beschäftigung berührt alle Bereiche, insbesondere wirtschaftliche und finanzielle Entscheidungen, die bis jetzt der Mitbestimmung des Betriebsrates entzogen waren.

§ 92a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Der Betriebsrat kann Maßnahmen beantragen, die der Sicherung und Förderung der Beschäftigung dienen. Die Realisierung seiner Vorschläge unterliegt dem Mitbestimmungsrecht nach § 87.

● *Echte Mitbestimmung bei Betriebsänderungen durchsetzen*

In wirtschaftlichen Fragen hat der Betriebsrat aktuell nur Informations- und Beratungsrechte, jedoch keine zwingenden Mitbestimmungsrechte. Wenn es zum Beispiel um die Frage von Rationalisierungsmaßnahmen oder Ausgliederung geht, darf er nicht mitreden. Solche Vorhaben haben jedoch schwerwiegende Konsequenzen für die Beschäftigten. Es ist nicht akzeptabel, dass sie ohne Beteiligung des Betriebsrates vollzogen werden können.

Wir fordern eine entscheidende Ausweitung des Begriffes der Betriebsänderung. Außerdem muss klargestellt werden, dass auch personelle, arbeitsorganisatorische und soziale Auswirkungen, die durch die Betriebsänderung entstehen, dem Betriebsrat gegenüber darzulegen sind. Auch müssen alle Maßnahmen als Betriebsänderungen mitbestimmungspflichtig sein, unabhängig davon, auf wie viele Beschäftigte sie Auswirkungen haben.

§ III BetrVG | Änderung (Wortlaut)

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft **oder einzelne Arbeitnehmer** zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. **Dabei hat der Unternehmer auch die personellen, arbeitsorganisatorischen und sozialen Auswirkungen der von ihm geplanten Maßnahmen darzulegen.** Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten insbesondere folgende Maßnahmen, auch wenn sie mit einem Wechsel des Betriebsinhabers oder Übernahme durch Finanzinvestoren verbunden sind:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen **sowie Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb,**
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben **oder die Spaltung von Betrieben oder Unternehmen oder deren Teilung sowie die Verbindung mit anderen Betrieben oder Unternehmen durch Informations- und Kommunikationsnetze oder die Spaltung von Betrieben oder Betriebsteilen,**
4. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,
- 6. Rationalisierungsmaßnahmen und -systeme, auch wenn diese schritt- oder versuchsweise eingeführt werden sollen,**
- 7. Ausgliederung von Arbeitsorganisation sowie Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe,**
- 8. Übernahmen von mindestens 30 Prozent der Unternehmensanteile durch einen neuen Eigentümer oder mehrere neue Eigentümer, wenn diese ein gemeinsames Angebot abgegeben haben,**
- 9. Entscheidungen oder Investitionen, die geeignet sind, die Grundlagen des Betriebs wesentlich zu verändern.**

Im Übrigen bleibt § 106 Abs. 4 unberührt.

(2) Plant der Arbeitgeber eine Änderung in der betrieblichen Organisation, die Einfluss auf die aktuelle oder zukünftige Zusammensetzung des Betriebsrates haben kann, so stellt diese ebenfalls eine Betriebsänderung dar.

Ist eine Betriebsänderung geplant, haben beide Betriebsparteien über einen Interessenausgleich und Sozialplan zu beraten. Doch erzwingen kann der Betriebsrat aktuell nur den Sozialplan in der Einigungsstelle, aber nicht den Interessenausgleich. Deshalb stellt dieser für viele Arbeitgeber nur eine Pflichtveranstaltung dar, die meist zum Scheitern verurteilt ist. Der Betriebsrat kann ab diesem Punkt nur noch durch einen Sozialplan versuchen, Nachteile für Arbeitnehmer*innen aus der Betriebsänderung auszugleichen. Doch auch bei diesen Verhandlungen laufen Betriebsräte bei Unternehmen, die zu einem Konzern gehören, mit ihrem Anliegen oft ins Leere. Oft fließen die Gewinne aus den Unternehmen vollständig in die Konzerne. Die Unternehmen haben unter Umständen weder Eigenkapital noch Vermögen. Kommt es nun zu einer Massenentlassung, können die Leistungen beim Sozialplan so gering wie möglich gehalten werden –auf Kosten der Beschäftigten.

Dem Betriebsrat ist bei Betriebsänderungen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu gewähren. Dadurch ist der Arbeitgeber gezwungen, mit dem Betriebsrat Verhandlungen über die Betriebsänderung zu führen. Zudem soll bei der Berechnung der Leistungen des Sozialplans die wirtschaftliche Situation des Konzerns sowie weiterer verbundener Unternehmen herangezogen werden. So wird verhindert, dass sich Unternehmen künstlich kleinrechnen. Entsprechendes gilt auch für die Haftung der Leistungen beim Sozialplan.

§ 112 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern **oder einzelnen von ihnen** infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). **Interessenausgleich und Sozialplan haben** die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. **Hinsichtlich der Durchführung der vorgesehenen Maßnahmen gilt § 74 Abs. 2 entsprechend.** § 77 Abs. 4 ist auf **Interessenausgleich und Sozialplan nicht anzuwenden.**

(4) Kommt eine Einigung über den **Interessenausgleich nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.** § 76 Abs. 6 gilt **entsprechend.** Im Übrigen bleibt § 106 Abs. 4 **unberührt.**

(5) **Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Im Übrigen bleibt § 106 Abs. 4 unberührt. Bei der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der vorgesehenen Leistungen, ist auf die wirtschaftliche Situation des Arbeitgeberunternehmens und des Konzerns sowie weiterer verbundener Unternehmen abzustellen. Die beteiligten Unternehmen haften gesamtschuldnerisch für die Verpflichtungen aus den Sozialplänen.**

§ 112a BetrVG | weggefallen

§ 113 BetrVG | weggefallen

● **Ansprüche des Wirtschaftsausschusses gegenüber dem Konzern durchsetzen**

Der Wirtschaftsausschuss dient als Hilfsorgan des Betriebsrates. Er hat die Aufgabe, über wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten. Der Arbeitgeber hat den Wirtschaftsausschuss über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten. Doch gerade in konzerngebundenen Unternehmen fallen wichtige wirtschaftliche Entscheidungen auf Konzernebene. Und immer wieder berufen sich Unternehmen auf diese Tatsache und darauf, dass ihnen dadurch die relevanten Informationen fehlen. Zwar werden solche Unternehmensstrukturen aus haftungsrechtlichen und steuerrechtlichen Vorteilen begründet, doch dürfen sie nicht die nötige Transparenz verhindern. Soll die Interessenvertretung funktionieren, brauchen Betriebsräte die nötigen Informationen. Dazu gehört auch die Information über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Konzerns und dessen künftige Geschäftstätigkeit in Bezug auf das Unternehmen. Dafür benötigt der Betriebsrat das Recht, seine Ansprüche gegenüber dem Konzern durchzusetzen. Darüber hinaus bedarf es der Pflicht, einen Wirtschaftsausschuss auf Konzernebene zu gründen, wenn ein Konzernbetriebsrat besteht.

§ 106 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens **und des Konzerns** unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potenziellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens **und Konzerns** sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird. **§ 80 Abs. 5 gilt entsprechend.**

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens **und Konzerns**;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden; insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

(4) In einem konzerngebundenen Unternehmen können die Ansprüche aus den Absätzen 1 und 2 auch gegenüber dem herrschenden Unternehmen geltend gemacht werden.

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für einen Konzern.

● **Unterrichtungsverpflichtung stärken**

Bei der Unterrichtsverpflichtung werden die Unterrichts- und Beratungsrechte festgelegt. Auf Wunsch des Betriebsrates sollen auch in kürzeren Zeitabständen die Verpflichtungen aus § 106 Abs. 1 und 2 BetrVG stattfinden, statt des aktuell vorgesehenen monatlichen Zusammentretens des Wirtschaftsausschusses. Ferner wird klargestellt, dass die Unterrichts- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat ebenfalls zustehen.

§ 108 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) **Der Unternehmer soll die ihm nach § 106 Abs. 1 und 2 obliegenden Verpflichtungen monatlich, auf Verlangen des Wirtschaftsausschusses auch in kürzeren Zeitabständen, erfüllen.**

(2) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 5 entsprechend.

(3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.

(4) Der Wirtschaftsausschuss hat über jede Sitzung dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

(5) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.

(6) Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.

(7) **Besteht ein Gesamtbetriebsrat, gelten die Verpflichtungen des Unternehmers nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch dem Gesamtbetriebsrat gegenüber. Satz 1 gilt entsprechend für den Konzernbetriebsrat.**

§ 109a BetrVG | weggefallen

● **Namenslisten bei Entlassungen abschaffen**

Arbeitgeber können bei einer geplanten Betriebsänderung gemeinsam mit dem Betriebsrat auswählen, welchen Arbeitnehmer*innen gekündigt werden soll. Bei diesen ausgewählten Arbeitnehmer*innen, die auf einer Namensliste stehen, wird der Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 5 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) eingeschränkt. Die Betroffenen haben damit kaum Erfolgchancen bei einer Kündigungsschutzklage. So wird die Sozialauswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft. Zwar steht es den Betriebsräten frei, mit dem Arbeitgeber eine Namensliste zu erstellen, doch kann er durch die Arbeitgeber stark unter Druck gesetzt werden. Um Kündigungsschutzklagen zu umgehen, stellen Arbeitgeber gerne eine Gegenleistung in Aussicht. Betriebsräte stehen dann vor dem Dilemma, zwischen dem Schutz einer einzelnen Person und den Interessen der Mehrheit der Beschäftigten wählen zu müssen. Betriebsräte werden so in die Rolle eines Richters gedrängt und sollen die Rechtmäßigkeit einer Kündigung prüfen. Der Kündigungsschutz darf jedoch nicht durch Namenslisten aufgeweicht und umgangen werden. Die Möglichkeit der Namensliste im Interessenausgleich ist zu streichen.

§ 1 Abs. 5 KSchG | weggefallen

C. Verbesserte Organisationsgrundlage und Einbeziehung neuer Beschäftigungsformen

Digitalisierung und Globalisierung fordern die Betriebsverfassung immer mehr heraus. Betriebe im traditionellen Sinne, die räumlich und organisatorisch klar als Betriebsstätte einzuordnen sind, werden seit Jahren durch neue Organisationsstrukturen ersetzt. In global agierenden Konzernen sind Entscheidungsträger*innen nicht mehr in den Betrieben anzutreffen. Sind Betriebe virtuell organisiert, fällt es schwer, eine räumliche Einordnung zu definieren.

● **Ersatzlose Streichung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit**

Die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit ignoriert den Interessengegensatz zwischen Betriebsrat und den Beschäftigten auf der einen und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite. Kombiniert mit der Verpflichtung, den Betriebsfrieden nicht zu gefährden, ist diese Vorschrift anfällig für Missbrauch. Arbeitgeber können kämpferischen Betriebsräten Einhaltung gebieten, indem sie ihnen unterstellen, sich nicht an diese Vorgaben zu halten. Für die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates und die Wahrnehmung seines interessenpolitischen Mandats für die Belegschaft ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit abzuschaffen.

Zudem ist Gewerkschaften sowie Gesamt- und Konzernbetriebsrat Zugang zu allen Betrieben zu gewähren, damit sie ihre Aufgaben und Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen können. Dazu gehört auch ein Recht auf digitalen Zugang, da die Möglichkeiten konventioneller Kontaktaufnahme nicht mehr ausreichen. Betriebe der Plattformökonomie oder die Situation in der Pandemie sind nur zwei Beispiele.

§ 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten **gleichberechtigt** unter Beachtung der geltenden **Tarifverträge und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung zum Wohl der Arbeitnehmer und zur Verwirklichung von deren Grundrechten im Betrieb zusammen. Arbeitgeber und Betriebsrat verfolgen das Ziel,**

1. die vorhandenen Arbeitsplätze zu sichern,

2. den Beschäftigungsstand möglichst auszubauen und

3. die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen nach § 75 sowie gesunde und gute Arbeitsbedingungen zu verwirklichen.

(2) **Zur Wahrung ihrer Aufgaben und Rechte ist den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft jederzeit Zutritt zum Betrieb einschließlich sämtlicher Betriebsbereiche und Arbeitsplätze zu gewähren. Dies gilt ebenso für digitale Zugangsrechte und in betriebsratslosen Betrieben auch für Mitglieder eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrates.**

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

● **Betriebsbegriff: Einführung eines beschleunigten Verfahrens**

Im Betriebsverfassungsgesetz wird auf eine Legaldefinition des Betriebsbegriffes verzichtet. Die vom Bundesarbeitsgericht herangezogene Definition stellt die sogenannte einheitliche Leitungsmacht in den Mittelpunkt. Dies bringt zwei Probleme mit sich: Zum einen kontrolliert der Arbeitgeber den Leitungsapparat und kann daher zu leicht Einfluss auf die betrieblichen Strukturen und somit auch auf die Zusammensetzung des Betriebsrates nehmen. Zum anderen werden neben den arbeitgeberbezogenen Aufgaben die belegschaftsbezogenen Aufgaben nicht ausreichend berücksichtigt. Neue Organisationsstrukturen im Zuge der Digitalisierung und Transnationalisierung von Unternehmen verursachen weitere Probleme.

Der Gesetzgeber muss sicherstellen, dass der Tatbestand der Leitungsmacht nicht allein entscheidend ist. Stattdessen soll sich der Betriebsbegriff an dem Betriebsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie (Richtlinie 98/59/EG) orientieren; entscheidend sollen die belegschaftsbezogenen Aufgaben des Betriebsrates sein. Bei der Bildung von Betriebsräten muss gewährleistet sein, dass die Interessen der Arbeitnehmer*innen sachgerecht wahrgenommen werden. Zudem ist klarzustellen, dass eine räumliche und organisatorische Einheit des Betriebs auch virtuell, etwa mit einer App, hergestellt werden kann.

§ 1 BetrVG Abs. 2 und 3 | Neufassung (Wortlaut)

(2) Ein Betrieb ist eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist. Er verfügt über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben.

(3) Organisationsteile und Arbeitnehmer sind einem Betrieb so zuzuordnen, dass die Bildung von Betriebsräten erleichtert und eine sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gewährleistet wird. Insbesondere müssen der Kontakt zu den Beschäftigten und die Kommunikation mit ihnen sichergestellt sein. Die Ausübung von Rechten des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber darf möglichst nicht beeinträchtigt oder behindert werden.

Gerade in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten haben es Betriebsräte besonders schwer. Denn sie bestehen in diesen Betrieben nur aus einem Mitglied. Dieser einköpfige Betriebsrat hat dennoch dieselben Aufgaben und Pflichten wie alle anderen Betriebsräte. Zudem werden Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat personalisiert. Entscheidungen des einköpfigen Betriebsrates werden von einigen Arbeitgebern nicht als Entscheidung des Gremiums gesehen, sondern als persönliche Entscheidung.

Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten muss es deshalb ermöglicht werden, sich anderen Betrieben anzuschließen, um einköpfige Betriebsräte möglichst zu vermeiden.

§ 4 Abs. 3 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Arbeitnehmer in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl eines Betriebsrats desselben Unternehmens teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

● **Arbeitnehmerbegriff ausweiten**

Der Begriff des Arbeitnehmers ist im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsrecht zentral, bestimmt er doch, wer in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen wird. Digitalisierung und Globalisierung fordern den bestehenden Arbeitnehmerbegriff heraus. Arbeitsaufgaben, die bisher durch abhängig Beschäftigte verrichtet wurden, werden auf externe Personen verlagert. Gängige arbeitsrechtliche Schutzmechanismen werden geschwächt oder ihrer Grundlage beraubt – u. a. beim Mindestlohn, der Arbeitszeitbegrenzung oder dem Kündigungsschutz. Dazu gehört auch die betriebliche Mitbestimmung. Die Bundesregierung vernachlässigt weiterhin jegliche Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs im Betriebsverfassungsgesetz.

Durch die vorgeschlagene Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs fallen auch arbeitnehmerähnliche und wirtschaftlich abhängige Solo-Selbständige, wie z. B. viele Beschäftigte der Plattformökonomie, unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Außerdem kann der Betriebsrat seine Schutzfunktion gegenüber Personen geltend machen, die zwar für den Betrieb tätig sind, jedoch nicht als Arbeitnehmer*innen erfasst werden. Dies ermöglicht u. a. einen stärkeren Arbeitsschutz im Betrieb. Die wahlberechtigten Beschäftigten nach § 8 BetrVG werden durch die Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs um die arbeitnehmerähnlichen Personen erweitert. Zudem wird die Begrenzung auf Arbeitnehmer*innen ab 18 Jahren aufgehoben.

§ 5 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten **und arbeitnehmerähnliche Personen**, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

§ 8 Abs. 1 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte **oder als arbeitnehmerähnliche Personen** in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

§ 7 Wahlberechtigung | Änderung (Wortlaut)

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, ~~die das 18. Lebensjahr vollendet haben~~. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

● Abweichende Regelungen erweitern

§ 3 BetrVG wurde durch die Reform 2001 grundlegend geändert. Ziel war es, neuen Unternehmensstrukturen gerecht zu werden. Die Tarifparteien können nun festlegen, in welchen Organisationseinheiten Betriebsräte zu wählen sind. Auch können die Parteien der Organisation entsprechend zusätzliche Arbeitnehmervertretungen einsetzen. Solche abweichenden Regelungen stehen vorrangig den Tarifparteien zu. Ist das Unternehmen nicht tarifgebunden, können die Organisationseinheiten nur mit Einwilligung des Arbeitgebers durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Somit steht dem Arbeitgeber ein Vetorecht zu. Er kann jede abweichende Regelung, die eine sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer*innen gewährleistet, blockieren. Zuständig für solche Betriebsvereinbarungen ist regelmäßig der Gesamtbetriebsrat. Damit wird zudem riskiert, dass örtliche Betriebsräte abgeschafft werden.

Betriebsräte müssen stattdessen auch gegen den Willen des Arbeitgebers Organisationseinheiten bilden können, die den Unternehmensstrukturen gerecht werden. Zudem muss ermöglicht werden, dass durch § 3 BetrVG der Personenkreis derer, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, sowie die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsrates erweitert werden können und dass kooperierende Unternehmen (z. B. Autoteilezulieferer und Autokonzern) eine zusätzliche, gemeinsame Arbeitnehmervertretung bilden können. Darüber hinaus ist es dringend erforderlich, Regelungen über die Grenzen Deutschlands hinaus abschließen zu können. Das heißt, dass für international kooperierende Unternehmen zusätzliche Arbeitnehmervertretungen eingesetzt oder dass ausländische Arbeitnehmervertreter u. a. als Mitglied des Wirtschaftsausschusses ernannt werden können. Die Möglichkeit, Strukturen über Betriebsvereinbarungen festzulegen, darf nicht dazu führen, dass Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausgehebelt werden. Deshalb erhalten Gewerkschaften ein Widerspruchsrecht. Ohne die Zustimmung der Gewerkschaft sind nur zusätzliche Arbeitnehmervertretungen neben den bereits bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu ermöglichen.

§ 3 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben

a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder

b) die Zusammenfassung von Betrieben,

wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte, **Spartengesamtbetriebsräte**, **Spartenkonzernbetriebsräte**), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;

3. für Unternehmen und Konzerne mit Matrixorganisation die Bildung von Betriebsräten bei Funktions- und Geschäftsbereichen und deren Untereinheiten, insbesondere Matrixeinheiten unabhängig von deren unternehmens- oder konzernübergreifendem Charakter sowie Gesamt- und Konzernbetriebsräten, wenn deren Leitung Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft und dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitnehmervertretung dient;

4. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;

5. eine zusätzliche Arbeitnehmervertretung für transnational kooperierende Unternehmen und Konzerne;

6. eine zusätzliche Arbeitnehmervertretung für kooperierende Unternehmen oder Teile eines Unternehmens, insbesondere ein Koordinierungsrat für deren Zusammenwirken an einem Standort, wenn dies der wirksamen und zweckgerechten Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

7. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien, insbesondere Arbeitsgemeinschaften die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;

8. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern;

9. zusätzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände, die die gesetzlichen Beteiligungsrechte erweitern;

10. zusätzliche erweiternde Regelungen zur Freistellung oder Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern oder zur Bildung von Ausschüssen oder Arbeitsgruppen nach § 28a;

11. die Befugnis, dass Betriebsräte oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nach dieser Vorschrift transnationale Vereinbarungen schließen dürfen; diese können eine Beteiligung ausländischer Interessenvertretungen an betriebsverfassungsrechtlichen Organen vorsehen;

12. das Einbeziehen von weiteren Personengruppen, insbesondere Werkvertragsarbeitnehmern und Soloselbstständigen und Personengruppen, die den Schutz des Betriebsrates benötigen; im Übrigen bleibt § 5 Abs. 1 unberührt.

Statt einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung nach Satz 1 Nr. 5 bis 8 kann vereinbart werden, dass die nach dem Gesetz oder einer Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 errichteten Arbeitnehmervertretungen die Ausübung ihrer Beteiligungsrechte koordinieren, soweit die Angelegenheiten der Arbeitnehmer an einem Standort betroffen sind und dies der sachgerechten Wahrnehmung der Beteiligungsrechte dient.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 5 bis 8 kann eine Regelung auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden, solange kein Tarifvertrag besteht. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3 und 9 bis 12 kann eine Regelung durch Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft erfolgen. Kommt in den Fällen der Sätze 1 und 2 eine Einigung nicht zustande, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

● **Verbesserte Organisationsstrukturen für Gesamt- und Konzernbetriebsrat**

Die §§ 47 ff. regeln die betriebliche Mitbestimmung auf Unternehmens- bzw. Konzernebene. Interessenvertretungen sind grundsätzlich dort angesiedelt, wo auch die Entscheidungen fallen. Für gewöhnlich ist das die Betriebsebene. Allerdings werden immer häufiger Entscheidungen auf Unternehmensebene getroffen, durch die Globalisierung sogar verstärkt auf Konzernebene. Betriebsräte sehen sich mit dem Problem konfrontiert, dass Entscheidungen längst auf anderen Ebenen getroffen werden, bevor sie auf die Betriebsebene gelangen. Deshalb ist auch auf Unternehmens- und Konzernebene eine wirksame Interessenvertretung und damit die Anpassung folgender Paragraphen erforderlich:

Durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag kann es dazu kommen, dass einzelne Betriebsräte kein Mitglied ihres Gremiums in den Gesamtbetriebsrat entsenden. Deshalb muss verpflichtend geregelt werden, dass die Betriebsräte umfassend über die Arbeit des Gesamtbetriebsrates informiert werden.

§ 47 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(10) Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben über jede Sitzung des Gesamtbetriebsrats den einzelnen Betriebsräten unverzüglich umfassend zu berichten. Zu diesem Zweck können auch gemeinsame Sitzungen der beteiligten Betriebsräte durchgeführt werden.

Die Zuständigkeiten zwischen Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat sind strikt voneinander getrennt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig, wenn innerhalb der örtlichen Betriebe keine Regelung möglich ist. Diese strikte Trennung führt dazu, dass nur ein Organ zuständig ist. Während der örtliche Betriebsrat eine Angelegenheit an den Gesamtbetriebsrat delegieren kann, wird dem Gesamtbetriebsrat das Delegieren an einen einzelnen Betriebsrat verweigert. Auch ist es dem Gesamtbetriebsrat nicht möglich, eine Rahmenbetriebsvereinbarung auszuhandeln und deren einzelne Regelungen auf die örtlichen Betriebsräte zu übertragen. Doch dies entspricht nicht mehr den heutigen Bedürfnissen, wo technische Einrichtungen meist unternehmensweit eingeführt werden, einzelne Regelungen jedoch die Expertise der örtlichen Betriebsräte erfordern. Mitbestimmungsrechte können sich heutzutage auf mehrere Angelegenheiten beziehen. So kann die Erstellung eines Schichtplans beim Gesamtbetriebsrat angesiedelt sein, während die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer*innen der örtlichen Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Dies muss sich im Betriebsverfassungsgesetz widerspiegeln. Auch ist es dem Gesamtbetriebsrat zu ermöglichen, Aufgaben an einzelne Betriebsräte zu delegieren.

Eine weitere Problematik auf Gesamtbetriebsratsebene entsteht bei Umstrukturierungen. Entscheidet der Arbeitgeber, sein Unternehmen so umzustrukturieren, dass die Voraussetzung für einen Gesamtbetriebsrates entfällt, verschwindet das gesamte Gremium und mit ihm alle abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen.

Um nachteilige Folgen für die Beschäftigten zu verhindern, benötigt auch der Gesamtbetriebsrat ein Übergangsmandat, um seine Rechte oder die der Betriebsräte zu sichern.

§ 50 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(1) Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. **Ein Mitbestimmungsrecht kann sich auf mehrere Angelegenheiten nach Satz 1 beziehen. Der Gesamtbetriebsrat ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.**

(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Der Gesamtbetriebsrat kann bei der Verschmelzung oder Spaltung von Betrieben durch Betriebsvereinbarung die Fortgeltung seiner Rechte oder die der Betriebsräte sichern. Entfallen die Voraussetzungen für die Errichtung des Gesamtbetriebsrats, so steht diesem bis zur Konstituierung einer neuen betriebsübergreifenden Vertretungsstruktur ein Übergangsmandat zu.

(4) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder die einzelnen Betriebsräte beauftragen, bestimmte Aufgaben für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Er darf Ausschüsse bilden, in die auch Betriebsratsmitglieder des Unternehmens, die selbst nicht Mitglieder des Gesamtbetriebsrates sind, berufen werden können.

Die Arbeitsrechtler Reinhard Richardi und Georg Annuß beschreiben die Betriebsräteversammlung als »Parlament der Betriebsräte des Unternehmens«¹. Während im Referentenentwurf² 1971 noch alle Betriebsratsmitglieder an dieser Versammlung, die mindestens einmal im Jahr stattfindet, teilnehmen sollten, nimmt heute nur noch ein beschränkter Teil der Betriebsratsmitglieder teil. Doch bedarf es der Teilnahme aller Betriebsratsmitglieder, um umfassende Transparenz und Beteiligung aller Betriebsratsmitglieder zu gewährleisten. Andernfalls ist ein Teil von seinem demokratischen Teilhaberecht und seinem Antragsrecht nach § 45 BetrVG ausgeschlossen.

Neben dem Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat bildet der Konzernbetriebsrat die dritte Ebene der betrieblichen Mitbestimmung. Anders als beim Gesamtbetriebsrat ist die Errichtung des Konzernbetriebsrates nicht zwingend vorgeschrieben.³ Notwendig ist die Zustimmung von mindestens 50 Prozent der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer*innen bzw. des Beschlusses eines oder mehrerer Gesamtbetriebsräte, die diese repräsentieren. Zudem wird die Gründung eines Konzernbetriebsrates erschwert, da das Bundesarbeitsgericht als Voraussetzung festgelegt hat, dass das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland haben muss oder eine Teilkonzernspitze im Inland bestehen muss.

§ 53 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat **die Mitglieder der Betriebsräte** zu einer Versammlung einzuberufen. **Der Gesamtbetriebsrat kann zusätzlich, wenn dies zweckmäßig erscheint, Teilversammlungen durchführen. Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Teilnahmerecht. Besteht nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung im Unternehmen, entsendet diese ein beauftragtes Mitglied in die Versammlung. Der Unternehmer hat ein Teilnahmerecht bei der Diskussion seines Berichts nach Abs. 2.**

§ 53 Abs. 2 und 3 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(2) In der Betriebsräteversammlung hat

1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht **zu erstatten**,

2. der Unternehmer einen **umfassenden Bericht zu erstatten** über

a) das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer,

b) die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens **und des Konzerns**,

c) Fragen des **Arbeits- und** Umweltschutzes im Unternehmen **und**

d) alle sonstigen Angelegenheiten, die wesentliche Interessen der Arbeitnehmer berühren können,

soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

(3) Der Gesamtbetriebsrat **oder der Konzernbetriebsrat** kann die Betriebsräteversammlung in Form von Teilversammlungen durchführen. Im Übrigen gelten § 42 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz und Satz 2, § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2 sowie die §§ 45 und 46 entsprechend.

Immer mehr Unternehmen werden von einer Zentrale aus dem Ausland beherrscht. Dieser zunehmenden Globalisierung darf das Betriebsverfassungsgesetz nicht nachstehen. Entscheidend sollte sein, ob die Unternehmensgruppe einheitlich in Deutschland geleitet wird. Auch muss, analog zum Gesamtbetriebsrat, die Gründung eines Konzernbetriebsrates verpflichtend sein.

¹ Richardi/Annuß (2018): BetrVG, § 53, Rn. 1.

² BT-Drs. VI/1786, S. 12, § 43.

³ Däubler/Klebe/Wedde (2020): BrtrVG, § 54, Rn. 4.

§ 54 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Bestehen in einem Konzern, insbesondere Unterordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes oder in einem Gleichordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 2 des Aktiengesetzes mehrere Gesamtbetriebsräte, ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten. Unterliegen abhängige Unternehmen keiner einheitlichen Leitung, so kann ein Konzernbetriebsrat nur auf Initiative von mindestens zwei Gesamtbetriebsräten gebildet werden.

(2) Für den Unterordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes gilt Abs. 1 auch dann, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

(3) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

(4) Im Übrigen gelten die §§ 47 bis 52 entsprechend.

§§ 55 bis 57 BetrVG entfallen aufgrund von § 54 Abs. 4 BetrVG

Dem Konzernbetriebsrat sollen dieselben Rechte zugeteilt werden wie dem Gesamtbetriebsrat. So erhält auch er ein Übergangsmandat, wenn bei einer Änderung der Organisationsstrukturen die Voraussetzungen des Konzernbetriebsrates nicht mehr gegeben sind. Auch hat er die Mitglieder des Gesamtbetriebsrates einmal im Jahr zu einer Versammlung einzuberufen.

§ 58 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(3) Der Konzernbetriebsrat kann bei einer Unternehmensumwandlung im Konzern durch Betriebsvereinbarung die Fortgeltung seiner Rechte oder die des Gesamtbetriebsrats oder von Betriebsräten sichern. Entfallen durch die Umwandlung von Unternehmen Voraussetzungen für die Bildung des Konzernbetriebsrats, so hat er ein Übergangsmandat, bis eine neue unternehmensübergreifende Vertretungsstruktur gebildet worden ist.

§ 59a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Konzernbetriebsrat die Mitglieder der Gesamtbetriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Der Konzernbetriebsrat kann zusätzlich, wenn dies zweckmäßig erscheint, Teilversammlungen durchführen. § 53 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

● Aufgaben des Betriebsrates erweitern

Neben den Mitbestimmungsrechten hat der Betriebsrat auch die allgemeinen Aufgaben inne, die Einhaltung und Anwendung von Gesetzen und Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer*innen sicherzustellen. Um diese allgemeinen Aufgaben wahrnehmen zu können, hat der Betriebsrat Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber und auch das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen.

Es gilt, die Aufgaben der Betriebsräte den heutigen Anforderungen anzupassen. So haben Betriebsräte auch EU-Verordnungen zu überwachen. Die Förderung der Integration darf nicht nur auf ausländische Arbeitnehmer*innen beschränkt sein. Der Austausch und der Zusammenhalt aller Beschäftigten, insbesondere von Beschäftigten mit verschiedenen Erstsprachen, und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung müssen gefördert und Gleichstellungspläne durchgeführt und überwacht werden. Betriebsräte erhalten zudem die Aufgabe, den Zusammenhalt zwischen Beschäftigten im Homeoffice und Beschäftigten im Betrieb zu fördern sowie atypische Beschäftigte besser zu integrieren. Auch ist seine Aufgabe im Hinblick auf den Umweltschutz auszuweiten. Dabei soll sich der Betriebsrat an Artikel 20a GG orientieren, der als Staatsziel den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und der Tiere vorschreibt und jetzige wie künftige Generationen schützen soll.

Der Betriebsrat ist schon bei den Vorüberlegungen oder Vorplanungen einzubeziehen und fortlaufend zu informieren. Bei geplanten Maßnahmen hat der Arbeitgeber die Auswirkung auf die Beschäftigten vollständig darzulegen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Informationsrechte des Betriebsrates oder über die Kosten des Sachverständigen entscheidet die Einigungsstelle.

§ 8o BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen **sowie EU-Verordnungen und transnationale Vereinbarungen** durchgeführt werden;

2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern **und diversgeschlechtlichen Menschen** insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, der **Entgeltgleichheit**, dem beruflichen Aufstieg **und die Durchführung und Überwachung von Gleichstellungsplänen** zu fördern;

6. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern, insbesondere die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer;

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern; **den Austausch und Zusammenhalt aller Beschäftigten zu fördern, insbesondere wenn sie verschiedene Erstsprachen haben**, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

8. den Zusammenhalt zwischen den in Heimarbeit, Homeoffice und Telearbeit Beschäftigten und den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern zu fördern;

9. die Integration und den Zusammenhalt von Personen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen zu fördern, insbesondere für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter und Werkvertragsbeschäftigte;

10. Maßnahmen zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen einschließlich der Tiere im Rahmen der Verantwortung für künftige Generationen anzuregen und zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat **vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an fortlaufend und umfassend** vom Arbeitgeber zu unterrichten. **Die Unterrichtungspflicht betrifft zudem sämtliche Auswirkungen, die eine vom Arbeitgeber erwogene Maßnahme auf die Arbeitnehmer haben können, insbesondere die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisationen und Qualifikationsanforderungen.** Der Arbeitgeber hat die Maßnahme mit dem Betriebsrat zu erörtern und zu beraten.

(3) Dem Betriebsrat sind jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies gilt unabhängig davon, ob er dies ausdrücklich verlangt. Satz 1 gilt entsprechend für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter. Zur Verfügung zu stellen sind insbesondere die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter oder elektronische Dateien. Der Betriebsrat kann sich zur Durchführung seiner Aufgaben aller auch vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen.

(4) Stellt der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Informationen, Unterlagen und Listen nach den Absätzen 2 und 3 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig zur Verfügung und kommt hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören.

(5) Der Betriebsrat kann sich bei der Durchführung seiner Aufgaben durch sachverständige Berater seiner Wahl unterstützen lassen, es sei denn, die Hinzuziehung und der Umfang der Tätigkeit sowie die zu bezahlende Vergütung sind offenkundig nicht erforderlich. Einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf es nicht. Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber die mit dem sachverständigen Berater getroffene Vereinbarung in Textform zuzuleiten. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Betriebsrat und dem Berater getroffene Vereinbarung dem Grunde oder der Höhe nach für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung des Vertragsabschlusses die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Teil 3: Demokratie im Betrieb ausbauen

Die in Kapitel I und II dargestellten Forderungen sind wichtig, um die Arbeit von Betriebsräten überhaupt zu ermöglichen und die Mitbestimmung zu erweitern. Damit die betriebliche Mitbestimmung mit Leben gefüllt und den Bedürfnissen der Beschäftigten in einer veränderten Arbeitswelt gerecht wird, braucht es jedoch mehr.

Das Mandat des Betriebsrates, die Interessen der Belegschaft zu vertreten, beruht auf dem grundsätzlichen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Betriebsräte befinden sich aber immer öfter in dem Dilemma, die Interessen der Unternehmen im Blick haben zu müssen und ihr Handeln müssen abhängig von wirtschaftlichen Überlegungen, Renditen und Marktaussichten gestalten zu können. Vielfach können Betriebsräte und Gewerkschaften sich nur noch gegen das Unterlaufen von Mitbestimmungsrechten (siehe Kapitel II) wehren oder müssen sich mit der Verhinderung von Betriebsratswahlen (siehe Kapitel I) auseinandersetzen.

Es gilt, in die Offensive zu gehen! Dabei kommt der eigentlichen Machtressource von Betriebsräten und Gewerkschaften, der Eigenmobilisierung der Mitglieder bzw. der Beschäftigten, eine zentrale Rolle zu. Damit Betriebsräte sich gestärkt in die strategische Unternehmensführung einmischen und an die Gestaltung von Produktionskonzepten wagen können, ist eine Arbeitspolitik von unten notwendig, die auf Beteiligung und Mitentscheidung von Einzelnen und Gruppen beruht. Dieser Ansatz korrespondiert auch mit den zunehmenden Ansprüchen der Beschäftigten, sich selbst zu vertreten und einzubringen.

Dies ist mit dem aktuellen Betriebsverfassungsgesetz nur schwer möglich. Die Interessenvertretung muss über die institutionelle Einbindung nach unten ausgeweitet werden, womit Aufgaben und Funktionen abgegeben werden. Die unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten kann so ein zentraler Bestandteil der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes werden. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, Räume zur Verständigung zur Verfügung zu stellen, aber auch die Arbeitsbedingungen betriebsöffentlich zu thematisieren. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Beschäftigten bei der Formulierung ihrer Ansprüche an die Arbeitsgestaltung schnell in Widerspruch mit sich selbst geraten können: Die Ansprüche an ihre Arbeit geraten in Konflikt mit der Erhaltung ihrer Gesundheit, insbesondere wenn sie die Rahmenbedingungen und Ergebnisvorgaben nicht beeinflussen können. Die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen und auf die Rahmenbedingungen einzuwirken, bleibt Aufgabe der Betriebsräte als institutioneller Interessenvertretung, die aber ihre Legitimation und ihre Gegenmacht in den Selbstgestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten findet.

A. Austausch zwischen Belegschaft und Betriebsrat stärken

Die Betriebsversammlung ist das zentrale Forum der Kommunikation im Betrieb. Um die Partizipationsmöglichkeiten der Belegschaft im Betrieb zu stärken, darf die Betriebsversammlung aber nicht allein dazu dienen, dass der Betriebsrat die Kolleg*innen informiert. Vielmehr muss sich der Betriebsrat auch von der Belegschaft informieren lassen und die Kolleg*innen müssen die Möglichkeit haben, sich untereinander auszutauschen und zu debattieren. Die Betriebsversammlung muss ein Ort der betriebspolitischen Aussprache und Meinungsbildung sein. Dafür ist es erforderlich, dass die Betriebsversammlung nicht als Veranstaltung des Betriebsrates, sondern als Forum der gesamten Belegschaft betrachtet wird.

Überdies muss die Betriebsversammlung als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung betrachtet werden. Die Mitbestimmungsrechte sind die Rechte der gesamten Belegschaft, nicht allein die des Betriebsrates. Durch Abstimmungen kann die Belegschaft dem Betriebsrat auf der Betriebsversammlung den Rücken stärken. Der Betriebsrat wird dadurch eingeladen, die Interessen aller Beschäftigten noch besser im Blick zu haben und sein Vorgehen auf der Betriebsversammlung zu erklären und zu beraten. Je enger die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Belegschaft ist, desto erfolgreicher wird die Arbeit des Betriebsrates sein und desto eher wird er sich gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können. Mit diesen Forderungen machen wir uns auf den Weg zu einer betrieblichen Basisdemokratie.

● Einberufung von zusätzlichen Betriebsversammlungen erleichtern

Betriebsversammlungen müssen in regelmäßigen Abständen stattfinden. Auch bei aktuellen Themen müssen Betriebsrat und Belegschaft die Möglichkeit haben, sich zügig austauschen zu können. Schon jetzt kann der Arbeitgeber jederzeit eine Betriebsversammlung beim Betriebsrat beantragen. Dieselbe Möglichkeit möchten wir für die Beschäftigten stärken. Aktuell können 25 Prozent der Belegschaft eine zusätzliche Betriebsversammlung mit eigenem Beratungsgegenstand einberufen lassen. Dies muss bereits für 15 Prozent der Belegschaft möglich sein.

Auch die auf Wunsch der Belegschaft einberufenen Betriebsversammlungen müssen während der Arbeitszeit stattfinden. Um Rechtsmissbrauch auszuschließen, soll diese Möglichkeit auf zwei Versammlungen pro Kalenderjahr beschränkt werden.

Aktuell kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft sicherstellen, dass alle regelmäßigen Betriebsversammlungen tatsächlich stattfinden. Dieses Recht wollen wir darüber hinaus für die Belegschaft selbst schaffen. 5 Prozent der Beschäftigten sollen nach Ablauf von 6 Monaten ohne Betriebsversammlung bzw. nach 4 Wochen ausbleibender Reaktion des Betriebsrates die Möglichkeit haben, eigenständig eine Betriebsversammlung einberufen zu können.

§ 43 Abs. 3 und 4 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens **einem Viertel 15 Prozent** der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes **oder einer Abteilung** verpflichtet, eine Betriebs- oder Abteilungsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.

(4) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind. **Wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind oder der Betriebsrat dem Wunsch der Belegschaft nach Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung nicht innerhalb von vier Wochen nachgekommen ist, haben 5 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer das Recht, selbstständig eine Betriebsversammlung einzuberufen.**

§ 44 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Die in den §§ 14a, 17 und 43 Abs. 1 bezeichneten **regelmäßigen und zusätzlichen** sowie die nach § 43 Abs. 3 und 4 auf Wunsch des Arbeitgebers **oder mindestens zwei der von der Belegschaft im Kalenderjahr** einberufenen **außerordentlichen** Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

● Beschlüsse der Betriebsversammlung ermöglichen

Auf der Betriebsversammlung artikuliert sich der kollektive Wille der Beschäftigten. Wir wollen klarstellen, dass der Betriebsrat sich an diesen Willen gebunden fühlen soll. Konkrete Vorgaben und Beschlüsse der Betriebsversammlung können die Arbeit des Betriebsrates absichern und ihm in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Rücken stärken. Wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, muss vorher immer ein Beschluss auf der Betriebsversammlung gefasst werden. Die Beschlüsse werden immer mit einfacher Mehrheit gefasst. Darüber hinaus kann sich aber jede Betriebsversammlung eine eigene Geschäftsordnung geben. Der Charakter der betrieblichen Demokratie kann sich also in jedem Betrieb je nach den Wünschen und Bedürfnissen unterschiedlich gestalten.

§ 45 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Die Betriebsversammlung ist ein Forum freier Meinungsäußerung, bei dem jeder Teilnehmer seine Auffassung zu anstehenden Angelegenheiten vortragen kann. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, ~~die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung.~~ Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. **Die Betriebsversammlung darf auch dem Betriebsrat Vorgaben machen, von denen der Betriebsrat nur aus wichtigen Gründen abweichen kann. Der Arbeitgeber darf keinen Einfluss auf die Entscheidung des Betriebsrates nehmen.**

Der Betriebsrat kann die Betriebsversammlung auffordern, zu ausgewählten Themen Beschlüsse zu fassen.

Betriebsvereinbarungen oder andere Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die zulässig von gesetzlichen, tariflichen oder vorher bestehenden betrieblichen Regelungen zu Ungunsten der Beschäftigten abweichen, erfordern immer einen vorherigen Beschluss der Betriebsversammlung.

Die Betriebsversammlung kann Beschlüsse zur Tagesordnung treffen, an die der Versammlungsleiter gebunden ist. Beschlüsse zur Tagesordnung können von jedem anwesenden Mitglied der Belegschaft beantragt werden.

Näheres kann in einer Geschäftsordnung geregelt werden, die sich die Betriebsversammlung selbst gibt.

Die Betriebsversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

● **Kontaktmöglichkeiten mit dem Betriebsrat erleichtern**

Neben der Betriebsversammlung findet der Austausch zwischen Betriebsrat und Beschäftigten vor allem im Rahmen von einzelnen Gesprächen und Sprechstunden statt. Der Betriebsrat muss dafür sorgen, dass alle Beschäftigten so einfach wie möglich mit ihm Kontakt aufnehmen können und auch neue Kolleg*innen leicht den Weg zu ihm finden. Indem wir diese Aufgabe explizit in das Betriebsverfassungsgesetz aufnehmen und einen Anspruch der Beschäftigten schaffen, sich während der Arbeitszeit an den Betriebsrat wenden zu können, soll es ihm erleichtert werden, derartige Maßnahmen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

§ 39 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Jedes Belegschaftsmitglied hat das Recht, sich während seiner Arbeitszeit an den Betriebsrat oder an einzelne Betriebsratsmitglieder zu wenden und bestimmte Anliegen mit ihm zu besprechen.

(2) Der Betriebsrat muss die Kontaktmöglichkeiten der Beschäftigten mit dem Betriebsrat als Gremium oder mit einzelnen Mitgliedern möglichst einfach gestalten und insbesondere neue Beschäftigte über die Kontaktmöglichkeiten unverzüglich informieren.

(3) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort legt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber fest. Der Betriebsrat hat seinen Beschluss dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber den Beschluss für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluss des Betriebsrates. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Anrufung der Einigungsstelle, so ist die Sprechstunde entsprechend dem Beschluss des Betriebsrates einzurichten.

● **Geheimhaltung gegenüber den Beschäftigten aufheben**

Die Geheimhaltungspflichten bringen den Betriebsrat nicht selten in die problematische Lage, wichtige Informationen der Belegschaft nicht oder nur verspätet mitzuteilen. Der grundsätzliche Wunsch, den Geheimhaltungspflichten zu entsprechen, führt deswegen manchmal zu einer zögerlichen Informationspolitik gegenüber der Belegschaft. Hier besteht Klärungsbedarf. Sofern berechtigtes Interesse besteht, muss die Geheimhaltungspflicht zurückstehen. Auch das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) sieht in § 5 bereits eine solche Ausnahmeregelung vor. Um den Betriebsräten Rechtssicherheit zu geben, sind alle Fälle von geplanten Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG immer von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen.

§ 79 Abs. 3 und 4 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(3) Die Geheimhaltungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs entfällt, wenn deren berechnete Interessen entgegenstehen. Eine geplante Betriebsänderung fällt nie unter die Geheimhaltungspflicht.

(4) Informationen, die die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer berühren, hat der Betriebsrat der Belegschaft unverzüglich mitzuteilen.

● **Arbeitsgruppen reformieren**

Schon jetzt kann der Betriebsrat bestimmte Aufgaben auf Gruppen von Beschäftigten übertragen. Allerdings wird dies in der Praxis nur sehr selten genutzt. Zum einen muss der Arbeitgeber einer solchen Aufgabenverteilung zustimmen. Zum anderen muss die Mehrheit des Betriebsrates zustimmen und er muss befürchten, durch die Übertragung seine eigenen Mitbestimmungsrechte zu unterlaufen. Ein Problem ist auch, dass die Mitglieder der Arbeitsgruppe nicht den gleichen Schutz genießen wie Betriebsratsmitglieder und damit leicht dem Einfluss des Arbeitgebers ausgesetzt sind.

Wir lösen dieses Problem, indem wir den Charakter von Arbeitsgruppen verändern. Sie erarbeiten im Rahmen ihrer Aufgaben Vorschläge und werden dafür auch durch Schutzrechte abgesichert. Die Verhandlung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber übernimmt dann wieder der Betriebsrat als gewähltes Gremium der Belegschaft.

§ 28a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.

(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

(3) Kommt über die nach Absatz 1 Satz 1 zu schließende Rahmenvereinbarung keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag des Betriebsrates. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In die Rahmenvereinbarung sind auch Regelungen zur Freistellung von Arbeitsgruppenmitgliedern, die nicht Mitglied im Betriebsrat sind, und Schutzregelungen aufzunehmen, insbesondere Kündigungsschutz- und Nachteilsschutzregelungen entsprechend den Schutzvorschriften für Betriebsräte. Bei der Besetzung der Arbeitsgruppen soll das Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gestärkt werden.

● **Beschäftigte in Ausschüsse aufnehmen**

Wie auch beim Wirtschaftsausschuss sollen alle Ausschüsse des Betriebsrates sachverständige Arbeitnehmer*innen als nicht-stimmberechtigte Mitglieder zu Beratung und Mitarbeit berufen können. Die Mitglieder bekommen damit auch einen Schulungsanspruch (zum Thema des Ausschusses), einen Freistellungsanspruch und einen außerordentlichen Kündigungsschutz. Die Arbeit des Betriebsrates wird dadurch für die Beschäftigten sichtbarer und interessierte Kolleg*innen können so leicht an die Betriebsratsarbeit herangeführt werden.

§ 28 Abs. 3 BetrVG | [Neufassung (Wortlaut)]

(3) Der Betriebsrat kann Arbeitnehmer als nicht-stimmberechtigte Mitglieder in die Ausschüsse berufen. Sie erwerben dadurch einen Schulungs- und Freistellungsanspruch, der an die inhaltliche Themensetzung des Ausschusses gebunden ist. Ihnen dürfen aufgrund der Teilnahme am Ausschuss keine Voroder Nachteile entstehen.

● **Arbeitsteilung fördern**

Wir möchten, dass sich Aufgaben, Verantwortung und Einfluss im Gremium möglichst gleichmäßig verteilen. Dies stärkt nicht nur die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates, sondern entspricht auch dem demokratischen Gedanken der betrieblichen Mitbestimmung. Betriebsrats-Mitglieder mit viel Erfahrung und langer Amtszeit können für die erfolgreiche Arbeit des Betriebsrates sehr wertvoll sein. Trotzdem ist es wichtig, frühzeitig für neue Kolleg*innen die Möglichkeit zu schaffen, in das Amt des Betriebsrates und die damit verbundenen Aufgaben hineinzuwachsen. Dafür bedarf es der Unterstützung der langjährigen Betriebsrats-Mitglieder.

Wir sind an dieser Stelle gegen feste Vorgaben, möchten aber das Leitbild einer sinnvollen Arbeitsteilung sowie die Förderung der Selbständigkeit und Eigeninitiative aller Betriebsrats-Mitglieder stärker im Betriebsverfassungsgesetz verankern.

§ 8 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(3) Der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft sollen sich um eine gute Nachwuchsförderung bemühen und allen wählbaren Belegschaftsmitgliedern die Kandidatur für das Betriebsratsamt möglichst leicht zugänglich machen.

§ 26 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

Der Betriebsrat soll die Selbständigkeit und Eigeninitiative aller seiner Mitglieder fördern. Insbesondere soll im Rahmen einer sinnvollen Arbeitsteilung erreicht werden, dass die Aufgaben des Vorsitzes, der Stellvertretung, des Betriebsausschusses, des Ausschussvorsitzes sowie die Freistellung nach § 38 und Mitgliedschaften in den Gremien des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats und des Wirtschaftsausschusses sinnvoll verteilt werden und die Betriebsratsmitglieder sich in der Übernahme dieser Aufgaben möglichst abwechseln.

B. Individuelle Mitbestimmung stärken

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht nicht nur Kollektivrechte vor, sondern auch Individualrechte für Arbeitnehmer*innen, auch in Betrieben ohne Betriebsrat. Diese Individualrechte sind in den §§ 81–86a BetrVG geregelt und sollen zur freien Entfaltung der Arbeitnehmer*innen innerhalb des Betriebs beitragen – hierzu gehören auch Grundzüge individueller Mitbestimmung. .

Diese in den §§ 81–86a BetrVG aufgeführten Mitwirkungs- und Beschwerderechte sind auszubauen. Beschäftigte brauchen ein stärkeres Mitspracherecht. Zusätzlich bedarf es ferner eines besseren Schutzes durch Betriebsräte, um diese individuellen Rechte auch durchzusetzen. Nur so können Teilhabe und das Mitspracherecht der Arbeitnehmer*innen gefördert werden.

● **Monatliches betriebspolitisches Forum einrichten**

Die Beschäftigten sind Expert*innen bei der Gestaltung ihrer Arbeit. Doch fehlen den Beschäftigten auch Räume, um sich über betriebspolitische Fragestellungen zu informieren, die Rundschreiben des Betriebsrates zu lesen, Betriebsversammlungen vor- und nachzubereiten und sich eine eigene Meinung zu bilden.

Diese fehlenden Räume müssen geschaffen werden, um die Mitgestaltungsrechte aller Beschäftigten und die direkte Demokratie im Betrieb zu stärken.

§ 86b BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

- (1) Pro Monat ist es den Beschäftigten gestattet, sich während der Arbeitszeit für zwei Stunden zu betriebspolitischen Fragen auszutauschen. Die Beschäftigten sind frei darin, dies in selbstorganisierten Gruppen jedweder Zusammensetzung zu tun. Sie können Vertreter einer Gewerkschaft oder andere externe Personen auf eigenen Wunsch hinzuziehen.**
- (2) Das betriebspolitische Forum findet nicht unter der Leitung von Personen mit Vorgesetztenfunktion statt.**
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch in Betrieben ohne Betriebsrat.**

● **Beteiligung von Arbeitnehmer*innen am Vorschlagswesen stärken**

Arbeitnehmer*innen haben aktuell das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Ziel ist es, die Belegschaft stärker zu beteiligen und den Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft auszubauen. Wird der Vorschlag von genügend Arbeitnehmer*innen unterstützt, ist der Betriebsrat verpflichtet, das vorgeschlagene Thema auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. Doch erhält die Antragsteller*in dadurch kein Teilnahmerecht für den entsprechenden Tagesordnungspunkt in der Betriebsratssitzung. Zudem steht es dem Betriebsrat frei, inwieweit er sich mit dem Tagesordnungspunkt befasst.

Um einen aktiven Austausch zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer*innen zu fördern, müssen sich die Parteien zu einem Vorschlag aber auch direkt austauschen. Deshalb muss die demokratische Teilhabe am Vorschlagswesen gestärkt werden.

§ 86a Abs. 1 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. **Der Vorschlagende oder eine Abordnung der Belegschaft dürfen an der Beratung des Tagesordnungspunktes teilnehmen, soweit dieser keine personelle Angelegenheit beinhaltet.**

● **Gestaltungsrecht des Betriebsrates bei individuellen Weisungen schaffen**

Einzelne Beschäftigte haben meist Schwierigkeiten, ihren Anspruch auf sichere, gesunde und datenschutzkonforme Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Im laufenden Arbeitsverhältnis wird zu diesen Fragen so gut wie nie geklagt. Beschäftigte sorgen sich, dass sie Nachteile erleiden könnten: dass Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt werden, Versetzung oder gar Kündigung droht. Um Beschäftigte im Arbeitsverhältnis zu stärken, muss also nicht nur ihre Rechtsposition verbessert werden, sondern es muss auch die Möglichkeit bestehen, diese durchzusetzen.

Dies kann nur auf der kollektiven Ebene erreicht werden. Nicht einzelne Beschäftigte, sondern der Betriebsrat als Interessenvertretung muss befähigt werden, einseitig in das individuelle Arbeitsverhältnis gestaltend einzugreifen und problematische Weisungen zu verbieten. Sowohl der Arbeitgeber als auch die oder der einzelne Beschäftigte sind dann daran gebunden. Ein solches Gestaltungsrecht ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass der Betriebsrat seiner Aufgabe aus § 80 Abs. 1 BetrVG, nämlich, die Einhaltung der Gesetze zu überwachen, auch wirklich nachkommen kann. Dies ist gerechtfertigt, denn dem Gestaltungsrecht geht immer eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers voraus.

Der Arbeitgeber ist so angehalten, die beanstandeten Probleme zügig zu beheben, da ihm sonst Annahmeverzug droht.

§ 80a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Wenn konkrete Tatsachen darauf hindeuten, dass Leben und Gesundheit oder Persönlichkeits- und Datenschutzrechte von Beschäftigten an bestimmten Arbeitsplätzen gefährdet sind, kann der Betriebsrat verbindlich entscheiden, dass dort nicht weiter gearbeitet werden darf. Als Gefährdung in diesem Sinne gelten insbesondere:

- 1. fehlende Schutzmaßnahmen,**
- 2. fehlende Schutzausrüstung,**
- 3. Nichtbeachtung der Brandschutzvorschriften,**
- 4. eine fehlende Gefährdungsbeurteilung,**
- 5. ein fehlendes Angebot zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes,**
- 6. eine fehlende Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes,**
- 7. eine fehlende Datenschutz-Folgeabschätzung nach Art. 35 der Datenschutz-Grundverordnung und § 67 des Bundesdatenschutzgesetzes,**
- 8. fehlende Datenschutzmaßnahmen nach Art. 88 der Datenschutz-Grundverordnung,**
- 9. fehlende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und**
- 10. fehlende oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung nach § 14 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.**

(2) Die Entscheidung des Betriebsrates ist verbindlich. Weder der Arbeitgeber noch der betroffene Beschäftigte darf entgegen der Weisung handeln. Dem Beschäftigten können durch die Entscheidung des Betriebsrates keine Nachteile durch den Arbeitgeber entstehen. Der Betriebsrat hat die Entscheidung aufzuheben, sobald die Gefährdung nicht mehr besteht.

(3) Der Arbeitgeber kann vor dem Arbeitsgericht die Zulässigkeit der Anweisung des Betriebsrates überprüfen lassen.

● **Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers ausweiten**

Bereits heute sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer*innen schon vor Beginn ihrer Tätigkeit über ihren Aufgabenbereich zu unterrichten und besonders über Unfall- und Gesundheitsgefahren zu belehren. Arbeitnehmer*innen sollen damit rechtzeitig mit ihrer Arbeit und der damit verbundenen Verantwortung vertraut gemacht werden. Immer mehr Arbeitgeber entziehen sich jedoch ihrer Verantwortung und führen aus Kostengründen nur eine allgemeine Beschreibung der Stelle durch. Auch werden Arbeitnehmer*innen mit der sich stetig verändernden Arbeitsumgebung alleingelassen.

Deshalb bedarf es einer sich regelmäßig wiederholenden Unterweisung, besonders bei Veränderungen. Auch muss der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den Ablauf der Unterweisung abschließen können. Nur wenn Arbeitnehmer*innen die Möglichkeiten und Gefahren ihres Arbeitsplatzes kennen, können sie verbessernd mitgestalten.

§ 81 Abs. 5, 6 und 7 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(5) Unterrichtungen und Erörterungen nach Absatz 4 sind regelmäßig und systematisch zu wiederholen; bei Veränderungen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

(6) Vor Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Bewerber zutreffend über den Arbeits- und Aufgabenbereich, die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über betriebliche oder wirtschaftliche Umstände zu unterrichten, die den Bestand des Arbeitsplatzes in absehbarer Zeit gefährden können.

(7) Sofern der Arbeitgeber seinen Unterrichtungspflichten nicht nachkommt, hat er alle Folgen zu tragen. Über die systematische und regelmäßige Unterrichtung und Erörterung gemäß Absatz 5 ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

● **Freie Meinungsäußerung klarstellen**

Das Recht, sich frei zu äußern, ist ein Grundrecht, das auch im Arbeitsleben gilt. In der Praxis jedoch endet die freie Meinungsäußerung zu oft am Betriebstor. Viel zu oft haben Arbeitgeber ein falsches Verständnis von Loyalitätspflicht, nach dem Motto »Wes Brot ich ess, des Lied ich sing«. Zu oft haben Arbeitgeber die Vorstellung, dass man eine große Familie sei und Streitigkeiten im Betrieb nicht nach außen dringen dürfen. Zu oft fällt in diesem Zusammenhang der Vorwurf des sogenannten Nestbeschmutzers.

Die freie Meinungsäußerung ist jedoch ein Menschenrecht. Sie ist die Voraussetzung für demokratische Teilhabe. Deshalb bedarf es einer Klarstellung dieses Rechtes. Arbeitnehmer*innen müssen inner- und außerhalb der Betriebe ihre Meinung frei äußern dürfen. Aber auch die Meinungsäußerung hat ihre Grenzen, vor allem, wenn es um die Würde des Menschen geht.

§ 82a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die eigene Meinung im Betrieb zu äußern. Niemand darf wegen Meinungsäußerungen Nachteile erleiden. § 104 bleibt unberührt.

(2) Vorbehaltlich der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen darf man sich auch außerhalb des Betriebes über betriebliche Angelegenheiten frei äußern.

● **Personalakte**

Die Datenflut in den Betrieben nimmt immer weiter zu. Arbeitgeber sammeln immer mehr Daten über ihre Beschäftigten. Deshalb fordert der Datenschutz eine Datenminimierung. So müssen personenbezogene Daten dem Zweck angemessen sein, sie müssen erheblich sein sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Auch darf nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts der Arbeitgeber nur Unterlagen über Arbeitnehmer*innen sammeln, in die die Arbeitnehmer*innen Einblick haben und in denen sie die Richtigkeit prüfen können. Doch verstoßen Arbeitgeber immer wieder gegen ihre Fürsorgepflicht oder auch gegen den Datenschutz.

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitnehmer*innen unrichtige Angaben sowie missbilligende Äußerungen, die unzutreffende Tatsachenbehauptungen erhalten, aus der Personalakte entfernen lassen.

Deshalb bedarf es nun einer rechtlichen Klarstellung im Betriebsverfassungsgesetz und eines Verwertungsverbot von zu Unrecht gesammelten Daten.

§ 83 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats **oder einen Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft** hinzuziehen. **Diese haben** über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen. **Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass unrichtige, ehrverletzende oder sonst unzulässige Teile der Personalakte entfernt werden. Rechtmäßige Abmahnungen verlieren nach Ablauf eines Jahres ihre Wirksamkeit, in schwerwiegenden Fällen nach zwei Jahren, und müssen aus der Personalakte entfernt werden.**

(3) Aufzeichnungen, über deren Bestehen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Auskunft nicht erteilt hat, dürfen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers verwertet werden. Satz 1 gilt entsprechend, soweit dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Einsicht nicht gewährt worden ist.

● **Beschwerderecht stärken**

Arbeitnehmer*innen können sich sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Betriebsrat beschweren. Geht die Beschwerde beim Betriebsrat ein und sieht dieser die Beschwerde für berechtigt an, hat er mit dem Arbeitgeber über Abhilfe zu verhandeln. Zwar kann der Betriebsrat bei einer strittigen Beschwerde die Einigungsstelle anrufen, doch klärt diese nur, ob die Beschwerde berechtigt ist oder nicht. Wie der Arbeitgeber endgültig Abhilfe schafft, bleibt allein ihm überlassen. Somit laufen Abhilferversuche von Betriebsräten oft ins Leere.

Betriebsräte müssen zur Not in der Einigungsstelle bei einer berechtigten Beschwerde eine Abhilfe durchsetzen und mitbestimmen können.

§ 84 Abs. 1 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs **oder bei außerbetrieblichen Stellen** zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

§ 85 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde **oder über die erforderlichen Abhilfemaßnahmen**, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. **Strittige Weisungen des Arbeitgebers werden für die Dauer des Verfahrens ausgesetzt. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.**

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

(4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber, die den Arbeitnehmer betreffen, ein Mitglied des Betriebsrats oder eine Vertretung einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzuzuziehen.

C. Betriebsratswahlen vorziehen

Aktuell haben Beschäftigte nur in sehr seltenen Fällen, etwa bei groben Pflichtverletzungen, die Möglichkeit, einen Betriebsrat abzusetzen bzw. durch das Arbeitsgericht auflösen zu lassen. Der Betriebsrat ist jedoch ein politisches Gremium. Sollte er in seiner politischen Arbeit nicht mehr die Interessen der Belegschaft vertreten, muss diese ihn vorzeitig abwählen können. Auch in den Fällen von Betriebsübergängen oder Unternehmensumwandlungen kann es geboten sein, Neuwahlen durchzuführen, um sicherzustellen, dass der Betriebsrat auch tatsächlich von der bestehenden Belegschaft unterstützt wird.

Wir fordern die Möglichkeit, noch in einer laufenden Legislatur die Neuwahl des Betriebsratsgremiums durch die Belegschaft erzwingbar zu machen. Dies löst nicht nur ein bestehendes Demokratiedefizit, sondern ermuntert auch bestehende Betriebsratsgremien, belegschaftsnah zu arbeiten.

§ 23 Abs. 1a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1a) 50 Prozent der Belegschaft können gegenüber dem Betriebsrat fordern, dass Neuwahlen eingeleitet werden und unverzüglich ein Wahlvorstand eingesetzt wird. Die Wahl des Wahlvorstandes findet auf der nächsten Betriebsversammlung statt. Sollte kein Wahlvorstand gewählt werden, können 50 Prozent der Belegschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dass ein Wahlvorstand eingesetzt wird.

§ 13 Abs. 2 Nr. 7 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

[...]

7. nach § 23 Absatz 1a 50 Prozent der Belegschaft dies gegenüber dem Betriebsrat einfordern.

§ 22 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 **und 7** führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist.

Abkürzungsverzeichnis

ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BetrVGdVWO	Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung – WO)
BR	Betriebsrat
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
GBR	Gesamtbetriebsrat
KBR	Konzernbetriebsrat
KSchG	Kündigungsschutzgesetz

