

Nils Kummert

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Berlin

12.05.2021

Stellungnahme zum

- A. Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt – BT-Drucksache 19/28899**
- B. Antrag der Fraktion der FDP – Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung nutzen – BT-Drucksache 19/28984**
- C. Antrag der Fraktion DIE LINKE – Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren – BT-Drucksache 19/27318**
- D. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen – BT-Drucksache 19/27828**

A. Regierungsentwurf

1. Grundsätzliches

Demokratische Teilhabe in den Unternehmen und Betrieben ist eine wichtige Errungenschaft, die sich aus dem Sozialstaats- und Demokratiegebot des Grundgesetzes ableitet („Schule der Demokratie“). Angesichts der in der Begründung des Regierungsentwurfs thematisierten Erosionen bei der Anzahl der Betriebsratsgremien insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen ist gesetzgeberisches Handeln geboten, wenn diese Grundsäule einer auch die Beschäftigten integrierenden Wirtschaftsordnung nicht ins Wanken geraten soll. Ich erlebe in meiner anwaltlichen Praxis, dass immer mehr Gremien in diesem KMU-Segment nicht „durchhalten“, sich nicht ausreichend Kandidat*innen finden lassen oder nach Umstrukturierungsprozessen in den daraus hervorgehenden kleineren betrieblichen Einheiten gar nicht erst Betriebsräte gewählt werden. Die Ausweitung der keineswegs „einfachen“, sondern lediglich beschleunigten, vereinfachten Wahlverfahren auf 100 bzw. (auf Basis einer Vereinbarung des Wahlvorstands mit dem Arbeitgeber) 200 wahlberechtigte Beschäftigte, die Verbesserung des Kündigungsschutzes und eine kleine Vereinfachung der Wahlverfahren sind aus meiner Sicht (sehr kleine) Schritte in die richtige Richtung, lösen aber die eigentlichen Probleme aus meiner Sicht nur in Ansätzen.

Die Hauptprobleme bezüglich der Gründungswahlen von Betriebsräten – bezogen auf die Betriebsratswahlen im engeren Sinne – liegen nach meinen Erfahrungen aus der anwaltlichen beratenden Praxis in Folgendem:

- Angst der Vorfeld-Wahlinitiator*innen vor Repressalien und außerordentlicher/fristloser Kündigung (nebst Verhängung eines Hausverbots), denn Störungs- und Behinderungs- bzw. Beeinflussungsfälle nehmen der Zahl nach zu und die Konflikte im Einzelfall werden härter;
- Praktische Probleme („Hürden“) bei der Organisation des ersten wichtigen Aktes: Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bzw. bei Scheitern der Wahl eines Wahlvorstands auf dieser Betriebsversammlung: Durchführung eines Wahlvorstand-Bestellungsverfahrens beim Arbeitsgericht;
- sehr komplizierte Wahlverfahren, die nur zu bewältigen sind mit (intensiver) gewerkschaftlicher Unterstützung und zeitintensiver Lektüre von Wahlhilfen und Formularsammlungen und dennoch sind (geschätzt) 80 bis 90% der Wahlen

anfechtbar, weil an vielen Stellen Fehler gemacht werden können und auch Fehler gemacht werden, die sich noch dazu sehr oft wegen ungeklärter Rechtsfragen nicht vermeiden lassen.

Zudem gibt es **neue Herausforderungen aufgrund der wirtschaftlichen und technischen Entwicklung**, die der Regelung bedürfen, damit die Teilhabe der Beschäftigten und ihrer Interessensvertretungen auch bei den Themen erfolgen kann, die sich aktuell den Beschäftigten in den Betrieben stellen (Treiber der Entwicklung, die tattächlich auch in den Betrieben zu spüren sind: Digitalisierung, Transformation, Klimaschutz, Internationalisierung). Einige wichtige Ansätze dazu finden sich im Regierungsentwurf, andere Punkte aus dem Entwurf wären aus der Sicht eines Betriebsräte beratenden Arbeitsrechtlers weiterzuentwickeln oder neu aufzunehmen.

Es fehlen aus meiner Sicht im Wesentlichen zu folgenden Fragen **Weiterungen der Mitbestimmungsrechte**, die in der betrieblichen Praxis die von Digitalisierungs- und Transformationsprozessen direkt betroffenen Betriebsräte beschäftigen und allzu schnell an ihre Grenzen stoßen lassen:

- Initiativrecht in Bezug auf Weiterbildungsmaßnahmen losgelöst von den einschränkenden Voraussetzungen des § 97 Abs. 2 BetrVG und Öffnung des Sozialplanrechts nach § 112 Abs. 2 BetrVG für Qualifizierungsmaßnahmen („Qualifizierungs- bzw. Transformations-Sozialpläne“);
- ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und Personalbemessung, weil nur so soziale Schutzinteressen vor übermäßigen psychischen Belastungen und einer an die Grenzen gehenden Leistungsverdichtung mit berechtigten unternehmerischen Interessen in Konkordanz gebracht werden können (Leitbild: § 76 Abs. 5 BetrVG – Abwägungsprozess im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens);
- ein echtes Mitbestimmungsrecht bei grundlegenden wirtschaftlichen bzw. betriebsorganisatorischen Entscheidungen (Betriebsänderungen) – zumindest für bestimmte Fragen (z. B. Outsourcing-Vorhaben) sollte die Mitbestimmung – ggf. gebunden an gewisse einschränkende Kriterien – erweitert werden;

- ein echtes Mitbestimmungsrecht bei Gleichstellungs- und auch bei Umweltschutzfragen, weil diese Themenfelder in den Betrieben bearbeitet werden müssen, wenn hier gesellschaftliche bzw. klimapolitische Effekte erzielt werden sollen.

Zum Regierungsentwurf im Einzelnen:

2. Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen, verstärkter Schutz für Vorfeld-Initiator*innen und Erweiterung des Schutzes für Einladende zu einer Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 2 BetrVG und Erweiterung des Schutzes für Antragsteller*innen in einem Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG

2.1. Grundsätzliches

Die Zahlen machen deutlich, dass Maßnahmen zur Förderung und Erleichterung von Betriebsratswahlen dringend geboten sind: Waren 1996 in Westdeutschland noch 51% (in Ostdeutschland: 43%) der Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten, so sind es in Westdeutschland 2019 nur noch 41% (in Ostdeutschland: 36%). Die Quote der Betriebe mit Betriebsrat insgesamt ist auf 9% gesunken (*Ellguth/Kohaut*, Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, WSI-Mitteilungen 2020, 278 ff.)

Bisherige Rechtslage: Empfindliche Lücken im Kündigungsschutz

In der anwaltlichen Praxis ist erkennbar, dass Gründungswahlen von Seiten betroffener Unternehmen immer häufiger behindert bzw. beeinflusst werden und dabei systematisch kündigungsschutzrechtliche Lücken ausgenutzt werden und mit wachsender Härte vorgegangen wird. Spezialisierte Anwaltskanzleien und Unternehmensberater bieten hier unterstützend „Servicepakete“ an (*Behrens/Dribbusch*, WSI-Mitteilungen, Heft 4/2020, 286, 290), die in der Grauzone der Anstiftung bzw. Beihilfe zu strafbewehrten Handlungen nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG angesiedelt sind. Es ist sicherlich so, dass die meisten Unternehmen – insbesondere die in Arbeitgeberverbänden organisierten und gut beratenen Unternehmen – die betriebliche Mitbestimmung nicht als Bedrohung empfinden und Störungen und Behinderungen daher nicht als Mittel der Wahl betrachtet werden.

Es ist aber aus arbeitsrechtlicher Sicht gut nachvollziehbar, wenn mir ein (durchaus freundlicher) Anwaltskollege berichtet, dass aus seiner Sicht nach bestehender Rechtslage der Arbeitgeber nur so eine Betriebsratswahl (warum auch immer) verhindern kann, indem er so früh wie möglich sich für einen Betriebsrat und eine Kandidatur interessierende Beschäftigte außerordentlich/fristlos kündigt und sofort mit einem Hausverbot belegt. Diese Beschäftigten müssen dann – um die Wahl aktiv voran bringen und um für die Wahl für den Wahlvorstand kandidieren zu können – im Wege der Beantragung einer einstweiligen Verfügung ihre aktive Beschäftigung durchsetzen. Dies ist arbeitsrechtlich nur möglich, wenn die außerordentliche/fristlose Kündigung „offensichtlich rechtswidrig“ ist. Die/der betroffene Beschäftigte muss Indizien vortragen und eidesstattlich versichern, die darauf schließen lassen, dass der Kündigungsgrund nur vorgeschoben und das eigentliche Motiv die Wahlbehinderung ist. Eine solche Glaubhaftmachung zur hinreichenden Überzeugung des Arbeitsgerichts gelingt in den seltensten Fällen.

Der ausschließlich große Arbeitgeber und vor allem amerikanische Konzerne vertretende Anwaltskollege sagte mir sinngemäß: „ Solange die Rechtslage so ist, wie sie ist, kann ich dem Mandanten, der einen Betriebsrat ernsthaftet fürchtet und ihm nichts Gutes abgewinnen kann, doch nur raten, eine solche „Schmutzkündigung“ unter Aufplustern möglicher Pflichtverletzungen auszusprechen, auch wenn das anwaltsethisch nicht schön ist und strafrechtlich sich das Ganze mit Blick auf § 119 BetrVG durchaus auf wackeligem Boden bewegt.“

An dieser Rechtslage ändert der Regierungsentwurf im Kern bedauerlicher Weise nichts.

Der Regierungsentwurf enthält insgesamt einige Ansatzpunkte zum Schutz der Etablierung funktionierender Interessenvertretungen, fällt aber leider deutlich hinter den BMAS-Entwurf für ein Betriebsrätestärkungsgesetz vom Dezember 2020 zurück. Die Regelungen zum Kündigungsschutz sind stark defizitär.

2.2. Verbesserung des Kündigungsschutzes lediglich in Ansätzen

Mit dem Gesetz soll der besondere Kündigungsschutz für Beschäftigte erweitert werden, die die Wahl initiieren und vorbereiten („Vorfeld-Initiator*innen). Der Kreis der Geschützten wird im Ansatz auf diese „Vorfeld-Initiator*innen“ ausgedehnt (§ 15 Abs. 3b KSchG).

Eine Änderung bzw. Erweiterung des § 103 BetrVG, auf dessen Grundlage ein zweistufiger Kündigungsschutz begründet werden würde, ist jedoch (in Abweichung vom BMAS-Entwurf) nicht vorgesehen.

Die Einbeziehung von sog. „Vorfeld-Wahlinitiator*innen“ in den Kreis derjenigen, die den einstufigen Sonderkündigungsschutz gem. § 15 KSchG genießen, ist sicherlich ein erster wichtiger Schritt. Wichtig wäre allerdings – wie oben dargelegt – die Etablierung eines **zweistufigen Kündigungsschutzes**. Nur dann, wenn der Ausspruch der außerordentlichen/fristlosen Kündigung der Vorfeld-Initiator*innen von der rechtlichen Prüfung und (rechtskräftigen) Zustimmungserklärung des Arbeitsgerichts abhängig gemacht wird, kann von einem echten Sonderkündigungsschutz gesprochen werden. Nur dann, wenn der Arbeitgeber den Kündigungsgrund auf Grundlage allgemeiner Beweislastregeln begründen kann, käme nach dieser richtigen und allein wirksamen Konzeption die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (wie bei Mitgliedern des Wahlvorstands und des Betriebsrates) in Betracht.

Der Regierungsentwurf sieht zudem vor, dass ordentliche betriebsbedingte Kündigungen der sog. „Vorfeld-Initiator*innen“ zulässig sein sollen. Auch diese Ausnahme, die der Sonderkündigungsschutz für Wahlvorstands- und Betriebsratsmitglieder nicht kennt, birgt die Gefahr des Missbrauchs.

Betriebsbedingte Kündigungen sollten aus meiner Sicht – wenn überhaupt – nur dann ausgenommen sein, sofern sie im Rahmen von Maßnahmen erfolgen, die die Anforderungen an eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 BetrVG erfüllen und sofern die zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung nachweislich vor Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung getroffen wurde.

Die zeitliche Begrenzung des Kündigungsschutzes gem. § 15 Abs. 3b KSchG bis zum Zeitpunkt des Aushangs der Einladung zu einer (ersten) Wahlversammlung ist zu kurz und

eröffnet ebenfalls Schutzlücken. Der Schutz sollte analog zum § 15 Abs. 3a KSchG ausgestaltet werden und bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses dauern.

Das Schutzniveau für die Einladenden zu einer Betriebsversammlung nach § 17 Abs. 2 KSchG und die Antragsteller*innen im gerichtlichen Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG wird bedauerlicher Weise nicht erweitert. Es bleibt beim schon bisher im Gesetz verankerten einstufigen Kündigungsschutz. Dieser ist (wie oben dargelegt) wirkungslos, wenn ein Arbeitgeber – so ethisch fragwürdig und strafrechtlich relevant nach § 119 BetrVG das Vorgehen auch sein mag – eine harte Vermeidungsstrategie verfolgt und den Ausspruch einer „Schmutzkündigung“ nicht scheut.

Die Erweiterung des besonderen Kündigungsschutzes auf bis zu sechs Einladende ist zu begrüßen. Die Praxis zeigt, dass erfolgreiche Betriebsratsgründungen von möglichst vielen Beschäftigten getragen werden müssen. In Betrieben ab 200 wahlberechtigten Beschäftigten sollte entsprechend die Anzahl auf bis zu zwölf Personen erweitert werden.

Die Anzahl der geschützten Antragssteller im gerichtlichen Bestellungsverfahren ist entsprechend der Anzahl der geschützten Einladenden anzupassen und zu erhöhen. Anderenfalls entstehen mit Blick auf die zeitliche Begrenzung des Schutzes der Einladenden und die lange Dauer der Bestellungsverfahren (durch zwei Instanzen bis zu ca. einem Jahr und länger) bei einem Scheitern der Versammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes empfindliche Schutzlücken.

Der besondere Kündigungsschutz muss auch auf jene Beschäftigten erweitert werden, die für den Wahlvorstand kandidieren, aber nicht gewählt werden. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts sind diese derzeit nicht geschützt (BAG vom 31.7.2014 - 2 AZR 505/13). Der Gesetzesentwurf ist zu ergänzen, um diese Schutzlücke zu schließen.

2.3. Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG: keine Beschleunigung

Um die zügige Gründungswahl von Betriebsräten zu ermöglichen, ist es ferner von zentraler Bedeutung, dass das gerichtliche **Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG** erleichtert und erheblich beschleunigt wird. Eine mehrjährige Verfahrensdauer, während derer die Antragsteller sich oft einem erheblichen Druck des Arbeitgebers ausgesetzt sehen,

ist nicht sachgerecht. Das Bestellungsverfahren sollte nach dem Vorbild des Einigungsstelleneinsetzungsverfahrens nach § 100 ArbGG konzipiert werden.

Im vereinfachten Wahlverfahren sollte darüber hinaus die Möglichkeit bestehen, die Einsetzung eines Wahlvorstands direkt beim Arbeitsgericht beantragen zu können, ohne dass es auf das vorherige Scheitern einer Wahlversammlung ankommt. Unter gegenwärtigen Pandemie-Bedingungen wird diese Möglichkeit in der Rechtsprechung vereinzelt bereits anerkannt (Beschluss des ArbG Mainz vom 10.12.2020 - 9 BV 25/20). Zulässig sollte ferner sein, dass der Wahlvorstand ausschließlich aus betriebsfremden Akteuren bestehen kann.

2.4 Vereinfachung der Regelungen zu Stützunterschriften

Der Ansatz, die Anzahl der Stützunterschriften auf „zwei“ zu beschränken in Betrieben der Größenordnung von 20 bis 100 Beschäftigte und in Kleinstbetrieben bis zu 20 Beschäftigte ganz auf Stützunterschriften zu verzichten, geht in die richtige Richtung. Hier wäre im Interesse der Vereinfachung ein weiter reichender Verzicht auf die Notwendigkeit von Stützunterschriften für den gesamten Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens aus meiner Sicht sinnvoll. Da eine Personenwahl stattfindet, ist es nicht notwendig, mit Hilfe eines Quorums die Zersplitterung in zahlreiche Einzellisten zu verhindern. Wenn zwei Stützunterschriften verlangt werden, kann gleich ganz auf solche verzichtet werden, da bekanntlich die Kandidat*innen sich selbst unterstützen können. Wenn dann noch ein*e einzige*r weitere*r Unterstützer*in verlangt wird, erschließt sich die Notwendigkeit einer solchen „Hürde“ nicht.

2.5 Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens

Die Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Beschäftigten (zwingend) bzw. auf Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten (auf Basis einer Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und dem Arbeitgeber) ist grundsätzlich zu begrüßen, auch wenn das sog. „vereinfachte Verfahren entgegen der Begründung des Regierungsentwurfs nicht einfacher, sondern nur schneller ist. Es bietet weniger Angriffspunkte für Behinderungen und Beeinflussungen.

2.6. Notwendige weitere Vereinfachung der Wahlverfahren durch Änderung der Wahlordnung

Im Übrigen sollte das BMAS eine umfassende Überarbeitung der Wahlordnung 2001 überdenken, um weitere substantielle Vereinfachungen beider Wahlverfahren herbei zu führen und um die Wahlen insgesamt möglichst überschaubar und rechtssicher zu gestalten. Nach meiner Einschätzung sind viele durchaus wichtige Fragen des Wahlrechts nicht geklärt und wegen der Fehlerträchtigkeit sehr vieler Aspekte dürfte ein Großteil der Wahlen von Betriebsräten anfechtbar sein. Dass es nicht zu einer großen Masse von Anfechtungsverfahren nach § 19 BetrVG kommt, ist dem Umstand geschuldet, dass die meisten Arbeitgeber wenig Interesse an der Herbeiführung von Konflikten mit ihrem Betriebsrat und keine (und mit Blick auf die Anwaltskosten: teuren) Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht führen wollen, zudem die Kosten einer (in der Regel ja nicht zu vermeidenden) Neuwahl zu recht scheuen und aus dem Kreise der Beschäftigten nur in Großbetrieben mit konkurrierenden Listen das eine oder andere Anfechtungsverfahren eingeleitet wird. **Es muss aber den Wahlvorständen möglich sein, sich rechtstreu zu verhalten.** Da insbesondere auch eine hier und da sich eine durch Praxisferne auszeichnende Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts (zum Beispiel in der Entscheidung vom 20.05.2020 – 7 ABR 42/18 zur Öffnung von Briefwahl-Freiumsschlägen nach § 26 Abs. 1 WO und zum Begriff „Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe“) problemverschärfend auswirkt, braucht es dringend eine große gemeinsame „lagerübergreifende“ Kraftanstrengung der Praxis, der Rechtswissenschaft und des BMAS, die Wahlordnung zur Betriebsratswahl zu überarbeiten.

Folgende Themen (und sicherlich noch viele weitere) müssten nach meinen praktischen Erfahrungen aus hunderten von Wahlvorstandsschulungen und der Beratung von Betriebsräten und Wahlvorständen einer Neuregelung zugeführt werden:

- Abschaffung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) im vereinfachten Wahlverfahren bzw. Begradigung einer Reihe von „Unwuchten“ und überkomplizierten Abläufen bei der späteren Beantragung der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (vgl. § 35 Abs. 2 und 3 WO);

- Möglichkeit der Verlängerung des Zeitraums zwischen der ersten und der zweiten Wahlversammlung im vereinfachten zweistufigen Wahlverfahren;
- Klarstellung, welche Frist im einstufigen vereinfachten Wahlverfahren zwischen Erlass des Wahlausschreibens und Einreichung der Wahlvorschläge liegen muss (eine Woche: § 28 WO analog);
- Verzicht auf „rückwärts“ formulierte Fristvorgaben;
- Festlegung einer verbindlichen Uhrzeit bzw. eines Zeitkorridors für die Abgabe von Vorschlagslisten bzw. Wahlvorschlägen und Einsprüchen gegen die Wählerliste am Tag des Fristablaufs;
- Verzicht auf „Arbeitstage-Fristen“ zugunsten von „Kalendertage-Fristen“;
- Klarstellung, wann bei längerfristiger Abwesenheit aus in der Person der Wählerin bzw. des Wählers liegenden Gründen (längere Krankheit, Elternzeitler*innen, Muttergeschützte, Sonderurlauber*innen etc.) dieser/dieser Briefwahlunterlagen von Amts wegen zuzusenden sind (Erweiterung des § 24 Abs. 2 WO);
- Neukonzeption der öffentlichen Wahlvorstandssitzung zur Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge nach § 26 Abs. 1 WO (auch mit Blick auf die in der Praxis nicht umsetzbare Entscheidung des BAG vom 20.05.2020 – 7 ABR 42/18): klare Beschreibung der Entscheidungsbefugnisse des Wahlvorstands hinsichtlich der Festlegung des Zeitpunkts der Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge (Zeitpunkt: *nach* der Schließung des Wahllokals, *Ort frei bestimmbar*, aber er muss für die Beschäftigten unter zumutbaren Bedingungen erreichbar sein); ideal und einfach wäre weiterhin eine Zusammenlegung der Öffnung der Briefwahl-Freiumschräge als erster Teil mit dem Akt der öffentlichen Stimmauszählung als zweiter Teil einer einheitlichen Wahlvorstandssitzung (so wie es im vereinfachten Verfahren nach Auffassung der Kommentarliteratur ja auch jetzt schon der Fall ist, wenngleich nicht in sich stimmig geregelt), eine Festlegung von Ort und Zeitpunkt der einheitlichen öffentlichen Wahlvorstandssitzung (mit den Teilen: Öffnung der Freiumschräge und Stimmauszählung) sollte im Wahlausschreiben erfolgen;

- Regelung, dass alle obligatorischen Briefwähler*innen nach § 24 Abs. 2 WO das Wahlausschreiben unmittelbar nach seinem Erlass zugeschickt erhalten sollen, Übermittlung per Mail an eine vom Beschäftigten benannte Mail-Adresse sollte ausreichen. Die dauerhaft Abwesenden haben sonst keine Möglichkeit, in das Wahlgesehen einzugreifen und stellen mangels Kenntnis vom Wahlverfahren auch keinen Antrag nach § 24 Abs. 1 WO; die Rechtsprechung und Kommentarlage zu dieser Frage zersplittert;
- Klarstellung, bis wann und unter welchen Voraussetzungen das Wahlausschreiben im vereinfachten bzw. im normalen Wahlverfahren inhaltlich (noch) geändert werden darf, wenn nach Erlass Fehler bekannt werden.

2.7 Einschränkung der Möglichkeit der Wahlanfechtung nach § 19 BetrVG

Die geplante Einschränkung des Anfechtungsrechts nach § 19 BetrVG ist mit Blick auf die dadurch geschaffene Rechtssicherheit zu begrüßen, auch wenn in dem geplanten Abs. 3 systemwidrig Regelungsinhalte aus der WO in Bezug genommen werden, die nicht Inhalt des BetrVG sind.

Höchst sinnvoll wäre allerdings eine Regelung dahingehend, dass der Arbeitgeber generell sich im Rahmen der Anfechtung nicht auf diejenigen Gründe berufen kann, die er selbst verursacht hat.

Im Übrigen sollte das Anfechtungsrecht in § 19 BetrVG dahingehend präzisiert werden, dass **nur grobe Verstöße gegen einzelne (wesentliche) Wahlvorschriften** Beachtung finden. Der Fehler sollte nur dann anfechtungsrelevant sein, wenn er sich mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auf das Wahlergebnis ausgewirkt haben kann, was auf eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislasten hinauslaufen würde.

3. Verbesserung der Teilhabe von Auszubildenden

Der Entfall der Altersgrenze bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung war lange überfällig. Der Gesetzgeber sollte aber konsequent sein und die Altersgrenze auch bei der Wahl zum Betriebsrat beseitigen (Vorschlag: sinnvolle Streichung in § 7 Satz 1 HS 2

BetrVG). Wer alt genug ist, ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis in einem Unternehmen aufzunehmen, muss auch an den Wahlen der entsprechenden Vertretungen teilnehmen können.

4. Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei Qualifizierungsthemen

Im Regierungsentwurf wird völlig zutreffend beschrieben, dass Qualifizierung ein Schlüsselement bildet, damit die Beschäftigten mit der rasanten technischen Entwicklung (Stichwort Digitalisierung) sowie dem ökologischen und demographischen Wandel mithalten können. Zutreffend wird in der Zielbeschreibung darauf hingewiesen, dass die derzeitige gesetzliche Lage bei der betrieblichen Bildung im Wesentlichen nur ein unzureichendes Beratungsrecht der Betriebsräte in § 96 BetrVG kennt.

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung verharrt dann jedoch im Kern bei dem Anspruch auf Beratung.

Zwar könnte der Arbeitgeber, der sich nicht mit dem Betriebsrat austauschen oder gar über Maßnahmen der beruflichen Bildung einigen will, nun zu „Erörterungen“ im Rahmen einer Einigungsstelle gezwungen werden. Diese Einigungsstelle kann aber nur einen entsprechenden Diskussionsprozess moderieren. Ein Einigungszwang entfällt, da der Einigungsstelle nach dem Regierungsentwurf keine Spruchkompetenz zugewiesen wird.

Gegenwärtig findet echte Mitbestimmung nur dann statt, wenn der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung bereits durchführt, wobei sich das Beteiligungsrecht hier im Wesentlichen darauf beschränkt, ggf. den Ablauf der jeweiligen Ausbildung und die zeitliche Lage der Maßnahme mitzubestimmen. Darüber hinaus gibt es ein Vorschlagsrecht des Betriebsrats, wer an diesen Maßnahmen teilnehmen darf. Ein vereinzeltes Initiativrecht gibt sonst nur § 97 Abs. 2 BetrVG. Hier kann die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen dann vom Betriebsrat eingefordert und ggf. mit Einigungsstelle durchgesetzt werden, wenn der Arbeitgeber eine tätigkeitsändernde Maßnahme durchführt, für die die erforderliche Qualifikation fehlt. Das bestehende Mitbestimmungsrecht bei Bildungsmaßnahmen ermöglicht also im Ergebnis allenfalls Anpassungsqualifikationen.

Ob aber überhaupt und welche konkreten Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung zu ergreifen sind und welche finanziellen Mittel hierfür bereitgestellt werden, bleibt jetzt - aber auch zukünftig - außerhalb der Mitbestimmung. Dort wo etwa aufgrund des technologischen Wandels reihenweise bestehende Arbeitsplätze und damit auch klassische Berufsbilder wegfallen, bedarf es umfassender Qualifizierungsinitiativen für die hiervon betroffenen Beschäftigten.

Eine Einigungsstelle, die dies nur erörtern könnte, verfügt über keine Durchschlagskraft und entfernt sich nicht weit von der vor einiger Zeit ins Spiel gebrachten, dann aber nicht Gesetz gewordenen Option, den Betriebsparteien die Möglichkeit einzuräumen, bei der Klärung von Bildungsmaßnahmen einen „Moderator“ hinzuzuziehen.

Ein echtes Initiativrecht mit Einigungszwang über eine Einigungsstelle wäre angesichts der Bedeutung der sich wandelnden Arbeitswelt das Gebot der Stunde. Dazu sollte ein solches echtes Mitbestimmungsrecht den völlig zutreffend in § 96 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bereits jetzt schon hergestellten sachlogischen Zusammenhang zwischen der betrieblichen Personalplanung und den Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung aufgreifen und auch hierfür eine entsprechende Rechtsposition für den Betriebsrat schaffen.

Das hieße, effektiv zu gewährleisten, dass die Interessensvertretungen der Beschäftigten ein gewichtiges Wort mitzureden hätten, wenn es um die zukünftigen, sich wandelnden Anforderungen an die berufliche Qualifikation im Rahmen einer perspektivischen, arbeitsplatzsichernden Personalplanung geht. Der gesellschaftliche wie individuelle Bedarf an langfristiger und nachhaltiger Qualifizierung der Beschäftigten könnte so mit Leben erfüllt werden.

Eine weitere, den Bedürfnissen der Praxis entsprechende Verstärkung der Beteiligungsrechte wäre es, wenn bei Wegfall von Arbeitsplätzen Qualifizierungsmaßnahmen als Teil des erforderlichen Nachteilsausgleichs begriffen werden und der dafür vorgesehene klassischer Regelungsort – nämlich der Interessenausgleich nach § 111 BetrVG – mit einem durch die Einigungsstelle erzwingbaren Regelungsanspruch versehen würde.

Das so elementare Bedürfnis nach beruflicher Absicherung auch bei sich wandelnden Qualifikationsanforderungen verdient es, durch die Mitbestimmung auch die Chance zur Verwirklichung zu erhalten. Bloße auf Kosmetik hinauslaufende Zuweisungen von Erörterungsrechten reichen dafür nicht.

5. Beteiligung beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) und von Informations- und Kommunikationstechnik

5.1. Ergänzung § 80 Abs. 3 BetrVG – Sachverständige

Die Digitalisierung vieler Bereiche schreitet voran und die Datenverarbeitungssysteme werden immer komplexer. Wo früher einzelne, abgrenzbare Systeme genutzt wurden, gibt es zusehends miteinander verwobene Systeme, die auf diverse Daten zugreifen und deren Funktionsweise für technische Laien nur mehr schwer nachvollziehbar ist. Das Feld der Künstlichen Intelligenz (KI) nimmt dabei erheblich an Bedeutung zu.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Mitbestimmung der Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG, die dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Beschäftigten dient, funktionsfähig ist. Hier hinken Gesetzgebung und Rechtsprechung bisher der rasanten technischen Entwicklung hinterher.

Insofern ist es ein Schritt in die richtige Richtung, wenn den Betriebsräten erleichtert werden soll, externen Sachverständigen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik hinzuzuziehen. Allein die Anerkennung der Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen greift jedoch zu kurz. Da die Aufnahme der Tätigkeit des Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 BetrVG auch nach der Konzeption des Regierungsentwurfs nur „nach näherer Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber erfolgen kann, besteht für diesen eine Blockademöglichkeit. Die Betriebsräte können eine solche Blockade nach der Rechtsprechung nur durch ein Gerichtsverfahren überwinden. Dies führt in der Praxis aufgrund der langen Verfahrensdauer häufig zu einem Leerlaufen des Anspruchs.

Um sicherzustellen, dass die Betriebsräte zügig einen Sachverständigen hinzuziehen können, bietet sich eine Regelung entsprechend dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz an. Dort heißt es in § 34 RVG, dass „der Rechtsanwalt auf eine Gebührenvereinbarung hinwirken“ soll.

Gefolgt von dem Satz 2: *„Wenn keine Vereinbarung getroffen worden ist, erhält der Rechtsanwalt Gebühren nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts.“* Das Gesetz verweist also auf § 612 Abs. 2 BGB mit der Folge, dass die *übliche Vergütung* als vereinbart anzusehen wäre.

Folgender Satz sollte also in § 80 BetrVG ergänzt werden:

„Kommt eine nähere Vereinbarung nicht zustande, erhält der Sachverständige für seine Tätigkeit eine Vergütung nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts.“

Die Fälle der rechtswidrigen Verweigerung der Hinzuziehung von Sachverständigen sollten ferner durch Ergänzung des § 121 BetrVG bußgeldbewehrt werden.

Der Regierungsentwurf beschränkt sich auf die Hinzuziehung von Sachverständigen zu Fragen der „Künstlichen Intelligenz“. Gerade mit Blick auf die Erfahrungen eines Betriebsräte beratenden Rechtsanwalts ist es kaum nachvollziehbar, warum die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von (ständigen) Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnologie nicht in den Regierungsentwurf aufgenommen wurde, denn „Big Data“ und eine Fülle von IT-Anwendungen, die noch dazu ständiger Veränderung unterliegen, beschäftigen die Betriebsräte tagtäglich. Es ist der Arbeitgeberseite kein Gefallen getan, wenn sich die Auseinandersetzungen in Gerichts- und vor allem in (teure) Einigungsstellenverfahren verlagern.

Auch jenseits des Anwendungsbereichs von künstlicher Intelligenz sollte den Betriebsräten die effektive Möglichkeit der zügigen Hinzuziehung von Sachverständigen gestattet werden, damit sie vor dem Hintergrund immer komplexer werdender Regelungsmaterien (auch und gerade im Bereich des Gesundheitsschutzes, der Personalplanung, der Erarbeitung von Vorschlägen für beschäftigungssichernde Maßnahmen) in die Lage versetzt werden, ihre Mitbestimmungsrechte auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite auszuüben.

5.2. Präzisierung des § 90 BetrVG

Die Präzisierung von § 90 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG ist zu begrüßen, wengleich in der Praxis der Schwerpunkt der Bewältigung der Herausforderungen durch die Implementierung von KI bei Fraen des § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG liegen wird.

5.3. Ergänzung des § 95 BetrVG

Auch diese Klarstellung ist grundsätzlich zu begrüßen, darf aber nicht missverstanden werden als Votum des Gesetzgebers zugunsten von KI bei der Personalauswahl.

Art. 22 DSGVO normiert das Recht der Betroffenen, nicht einer *„ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung – einschließlich Profiling – beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden.“*

Art. 22 DSGVO ordnet also an, dass die Ausübung der menschlichen Freiheiten nicht ungeprüft Maschinen und Algorithmen überlassen werden.

Die Vorschrift bringt aber letztlich nicht mehr als eine gesetzgeberische Klarstellung. Eine echte Verbesserung der Mitbestimmungsrechte im Bereich der „Künstlichen Intelligenz“ ist damit nicht verbunden.

6. Datenschutzrechtliche Stellung des Betriebsrats - § 79a BetrVG

Zu begrüßen ist die Klarstellung, dass der Betriebsrat nur Teil der verantwortlichen Stelle ist, die wiederum der Arbeitgeber ist. Die Festlegung, dass der Betriebsrat Teil der verantwortlichen Stelle und nicht selbst verantwortliche Stelle ist, gibt das von Art. 4 Nr. 7 der DSGVO vorgegebene Ergebnis wieder. Diese europarechtliche Vorgabe wird nun mit deklaratorischer Wirkung in das Gesetz aufgenommen.

Eine andere Regelung wäre nicht zuletzt wegen der damit verbundenen Absenkung des Datenschutzniveaus nicht zulässig. Zwar finden sich in verschiedenen Landespersonalvertretungsgesetzen Vorschriften zum Umgang der Landespersonalvertretungen mit dem Datenschutz. Dabei handelt es sich aber nicht um Festlegungen, wer die verantwortliche Stelle sein soll, sondern um konkrete Ausgestaltungen des Datenschutzes im Rahmen der Personalvertretung.

§ 79a Satz 3 BetrVG („Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften“) bedarf dagegen dringend der Klarstellung. Seit Inkrafttreten der DSGVO hat sich der Meinungsstreit darüber neu entzündet, ob der Datenschutzbeauftragte auch den Betriebsrat zu kontrollieren hat. Folgt man dieser Auffassung, stellt dies die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Unabhängigkeit der Betriebsratsgremien in Frage. Deshalb hat das Bundesarbeitsgericht zu Recht eine Kontrolle des Betriebsrats durch den vom Arbeitgeber bestellten Datenschutzbeauftragten abgelehnt. In seinem Beschluss vom 11.11.1997 – 1 ABR 21/97 führte es aus, dass sich das BDSG als lückenhaft erweist, da es keine Vorschriften über die Rechtsstellung der Organe Datenschutzbeauftragter und Betriebsrat zueinander enthält. Eine Klarstellung im Gesetz wäre dringend geboten, nicht zuletzt deshalb, um keinen Zweifel an der Zustimmung zur Rechtsprechung des BAG aufkommen zu lassen. Eine solche Klarstellung wird ja wohl – soweit ersichtlich – jetzt vorgeschlagen (Ausschuss-Drucksache 19(11)1091 vom 07.05.2021).

7. Beschlussfassung nach den §§ 30 und 33 BetrVG

Die Regelungen zur digitalen Beschlussfassung in den §§ 30 und 33 BetrVG sind zu begrüßen und entwickeln sinnvoll die Regelungen in § 41a Abs. 2 EBRG und § 129 BetrVG, der in Kürze ausläuft, weiter.

Der Vorrang der Präsenzsitzung, die mit Blick auf die Besonderheiten der kommunikativen Grundlagen eines Meinungsbildungsprozesses in vielen Fällen nicht durch digitale Sitzungen gleichwertig ersetzt werden kann, ist sichergestellt. Dieser Vorrang sollte jedoch stärker hervorgehoben werden.

Zu begrüßen ist ausdrücklich, dass die Erforderlichkeit einer Präsenzteilnahme klargestellt wird auch für den Fall, dass eine digitale Teilnahme für die konkrete Sitzung (zumindest auch) zugelassen wurde. In der Praxis wird sich hier viel Streit entzünden und möglicherweise Druck auf Betriebsratsmitglieder ausgeübt. Die Vorschrift beugt dieser Drucksituation vor.

Dem Regierungsentwurf kann meinerseits nicht zugestimmt werden, soweit er **Telefon- mit Videokonferenzen gleichsetzt**. Die wechselseitige Sichtbarkeit der Teilnehmer*innen ist Mindestvoraussetzung, um einen angemessenen Schutzrahmen für den Meinungsaustausch in der nicht-öffentlichen Betriebsratssitzung zu schaffen. **Reine Telefonkonferenzen** sind daher nach allen Erfahrungen aus der betrieblichen und beratenden Praxis auch als Ersatz- bzw. Notlösung kein taugliches Mittel für Meinungsbildung und Beschlussfassung.

8. Mobile Arbeit - § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG

Die Erweiterung der Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 BetrVG auf den Themenkomplex „Mobile Arbeit“ ist sehr zu begrüßen. Die Eröffnung von Möglichkeiten der mobilen Arbeit ist arbeits- und familienpolitisch auch außerhalb der Zeiten einer Pandemie von großer Bedeutung. Wenn die Erweiterung der Mitbestimmung wirken soll, darf die Mitbestimmung jedoch nicht auf die bloße „Ausgestaltung“ der Bedingungen beschränkt sein. Auch das „**Ob**“ (und nicht nur das „Wie“) sollte im Sinne eines echten Initiativrechts der Mitbestimmung zugeführt werden.

Wichtig ist, den Begriff der „mobilen Arbeit“ zu schärfen und insbesondere klarzustellen, dass auch Tätigkeiten im Home-Office darunter fallen. Zudem sollte klargestellt werden, dass sich die Mitbestimmung auch auf Fragen der Kostentragung (Miete, Strom, Wasser, Internetanschluss, Lücken im gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, Haftungsfragen) erstreckt. Auch zu den in der Praxis wichtigen Aspekten wie der Begrenzung der Erreichbarkeit („Quasi-Rufbereitschaft“) und bei Rückkehrrechten der Beschäftigten in den Betrieb (Beendigung der mobilen Arbeit) wäre eine Klarstellung wichtig.

Letztlich bringt die Einführung eines neuen Mitbestimmungsrechts (und die Nutzung des bereits vorhandenen Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) aber nur einen Effekt in Richtung der Verbesserung der Lage der mobil tätigen Beschäftigten mit sich, wenn die arbeitsschutzrechtliche Situation in Bezug auf die mobile Arbeit klar geregelt wird. Es bedarf der Klarstellung, ob und welche Teile – ggf. nach bestimmten Kriterien modifiziert - aus dem Anhang 6 der Arbeitsstättenverordnung anwendbar sein sollen nicht zuletzt mit Blick auf die einschlägige Bildschirmarbeits-Richtlinie 90/270/EWG.

Wie die gegenwärtigen, weit verbreiteten Widerstände der Arbeitgeber belegen, ist es zur Erreichung der arbeits- und familienpolitischen Ziele unabdingbar, dass das Mitbestimmungsrecht sich auf die Einführung von „mobiler Arbeit“ im Sinne eines Initiativrechts erstreckt. Inwieweit im Einzelfall aner kennenswerte Sachgründe der Ermöglichung mobiler Arbeit entgegenstehen bzw. welche Voraussetzungen für die mobile Arbeit geschaffen werden müssen, bedarf dann der Klärung durch die Betriebsparteien ggf. im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens.

9. Weitere mitbestimmungsrechtliche Aspekte, die angesichts der betrieblichen Probleme der Regelung bedürfen

Allgemein: Es bleibt anzumerken, dass unter dem Stichwort „**Betriebsverfassung 4.0**“ bzw. „**Mitbestimmung in Zeiten der Digitalisierung**“ viele Regelungsthemen in dem Entwurf fehlen, die aber für eine zukunftsfeste Gestaltung der Betriebsverfassung unabdingbar sind. Dies sind zum Beispiel:

- Ausgestaltung eines digitalen Zugangsrechts der Gewerkschaften zum Betrieb;
- ein (echtes) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 BetrVG bezüglich der Bemessung des Personals (Personalbedarfsplanung) und der Gestaltung der Arbeitsorganisation;
- ein (echtes) Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Beschäftigungssicherung, die bislang nur in § 92a BetrVG bruchstückhaft und unvollkommen geregelt sind, wobei es mindestens Gestaltungsmöglichkeiten bei der Thematik von „Outsourcing-Projekten“ geben sollte;
- eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei Einführung und Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen ohne die Einschränkungen des § 97 Abs. 2 BetrVG, wobei mindestens die Erzwingbarkeit eines „Qualifizierungssozialplans“ nach § 112 Abs. 2 BetrVG geregelt werden sollte;
- ein (echtes) Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Einführung und Ausgestaltung von Maßnahmen zur Förderung der CO₂-Neutralität der betrieblichen Aktivitäten.

Diese und weitere Aspekte bedürfen der breiten gesellschaftlichen Debatte, um dringend gebotene Verbesserungen in der Arbeitswelt voranzubringen. Demokratische Partizipation ist kein Selbstzweck, sondern Grundvoraussetzung eines funktionierenden demokratischen Gemeinwesens. Der Regierungsentwurf für ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz greift wichtige Themen auf, das BetrVG wäre aber nach meiner Einschätzung mit Blick auf die Bedürfnisse Praxis im oben genannten Sinne auszubauen.

B. Antrag der Fraktion der FDP

Der Antrag greift eine laufende Diskussion im Kontext „Digitalisierung der Betriebsratsarbeit“ auf. Aus meiner Sicht wäre die Einführung eines Online-Wahlverfahrens für die betroffenen Akteure durchaus von Vorteil. Ich habe aber Bedenken, ob die entsprechenden IT-Anwendungen **den (strengen) Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts** an Online-Wahlen (derzeit schon?) entsprechen und zum Beispiel eine öffentliche Stimmauszählung IT-technisch mit hinreichender Transparenz möglich und betrieblich umsetzbar ist.

Festzuhalten ist aber, dass eine Kombination aus der Erweiterung der Wahlvorstands-Bestellungsverfahren nach § 17 Abs. 4 BetrVG (Beschleunigung, Besetzung des Wahlvorstands mit betriebsfremden Mitgliedern, was ja auch heute schon – ausnahmsweise – möglich ist) und der elektronischen Betriebsratswahl auch eine Möglichkeit sein könnte, Störungen des Wahlverfahrens keinen Angriffspunkt zu bieten und damit die Gründungswahlen von Betriebsräten Wahl gerade im KMU-Bereich zu fördern.

C. Antrag der Fraktion DIE LINKE

Ich denke, dass mit Blick auf obige Ausführungen unter A. der Antrag sehr viele mitbestimmungspolitisch sinnvolle Weiterungen der subjektiven Rechte der Betriebsräte vorschlägt. In der Praxis lässt sich beobachten, dass viele Rechte angesichts starker Internationalisierungs- und Konzernierungsstrategien auf Arbeitgeberseite leerlaufen und

der Gesetzgeber nach Antworten suchen muss, wenn er das Mitbestimmungsmodell der deutschen Betriebsverfassung als integrierende und demokratische Säule der bundesdeutschen Wirtschaftsordnung weiterhin begreift. Es geht also bei der Weiterentwicklung der Mitbestimmungsrechte aus meiner Sicht nicht um ein politisches „nice to have“, sondern darum, eine einigermaßen substantielle und spürbare Einflussnahme den Betriebsräten zu ermöglichen angesichts der allseits konstatierten Mega-Trends. Die Betriebsverfassung 1972/2001 basiert auf politisch-gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen, die so nicht mehr existieren. Die betriebliche Wirklichkeit hat sich seit den 80er-Jahren fundamental gewandelt und diese Entwicklung verlangt Antworten, die über den Regierungsentwurf deutlich hinausgehen.

Mir scheinen jedoch bezogen auf den Antrag insbesondere die Überlegungen zum „Betriebsbegriff“ nur in Teilen eine adäquate Problemlösung zu sein. Wer den Betriebsbegriff nicht (abschließend) definieren kann und will – und das bietet sich nach wie vor nicht an, auch wenn es wünschenswert wäre – muss den Fokus auf prozedurale Lösungen setzen und die Regelung in § 3 BetrVG aufgreifen. Das wird im Antrag nur in Ansätzen getan. Mit Blick auf Matrixstrukturen und die Abgrenzung von Rechten der gesetzlichen und gewillkürten Gremien sollte § 3 BetrVG ergänzt werden. Zumindest Konzernbetriebsräte sollten die Möglichkeit haben, unternehmensübergreifende Betriebseinheiten per Konzernbetriebsvereinbarung zu schaffen. Ein Erzwingungsmechanismus über ein Einigungsstellenverfahren mit gewerkschaftlichem Veto-Recht (II. 1. B) dd) des Antrags) erscheint mir ein guter Ansatz zu sein und sollte präzisiert werden.

E. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNE

Ich stimme dem Grundanliegen des Antrags vollumfänglich zu. In meiner Praxis erlebe ich immer wieder, dass auf Unternehmensseite nach Möglichkeiten gesucht wird, dem deutschen Modell der Unternehmensmitbestimmung zu entkommen. Ich erlebe es in vielen Fällen, dass SE-Gründungen (oft als SE & Co KG und noch öfter ohne transnationalen Bezug als rein inländische Gesellschaft) nur vorgenommen werden, weil nach anwaltlicher Beratung (auch hier gibt es regelrechte Geschäftsmodelle zur „Hilfe bei der Mitbestimmungsflucht“) ein Königsweg gefunden scheint, die Mitbestimmung auf Ebene der Gesellschaftsorgane zu vermeiden.

Bedacht werden sollte im Bereich der Unternehmensmitbestimmung das praktische Problem, dass vielfach Betriebsratsmitglieder auch gleichzeitig Mitglieder im Aufsichtsrat sind. In der Praxis sind diese Personen auch mit Blick auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts daran gehindert, bestimmte Informationen an andere Mitglieder in den Betriebsräten weiter zu geben. Das behindert stark eine abgestimmte Interessenvertretung und erscheint in der Sache mit Blick auf § 79 BetrVG und entsprechend scharfe Geheimhaltungsvorschriften, die für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses gelten, aus meiner Sicht nicht gerechtfertigt. Hier sollte eine Klarstellung und Erweiterung der Möglichkeiten in § 79 BetrVG oder gesellschaftsrechtlichen Normen erfolgen.