

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Kurt Schreck, Erlenbach	4
Dr. Luitwin Mallmann, Düsseldorf	7
Andrea Techlin, Berlin	13
Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen	16
Micha Heilmann, Hamburg	20
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	23
Deutscher Gewerkschaftsbund	28
Nils Kummert, Berlin.....	35
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.	41
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	44
PD Dr. Martin Behrens, Düsseldorf	47

Mitteilung

Berlin, den 18. Juni 2018

Die 13. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 25. Juni 2018, 15:00 Uhr bis ca. 16:30 Uhr 10557 Berlin, Konrad-Adenauer-Str. 1 Paul-Löbe-Haus, 4.900

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 33 08
Fax: +49 30 - 227 3 63 32

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

- a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen

BT-Drucksache 19/860

verbundene Dokumente:
BT-Drucksache: 19/1710 Antrag

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen

BT-Drucksache 19/1710

verbundene Dokumente:
BT-Drucksache: 19/860 Antrag

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Verkehr und digitale Infrastruktur

Dr. Matthias Bartke, MdB
Vorsitzender

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 25. Juni 2018, 15.00 Uhr - 16.30 Uhr

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Deutscher Gewerkschaftsbund

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

Nils Kummert, Berlin

Kurt Schreck, Erlenbach

Micha Heilmann, Hamburg

Dr. Luitwin Mallmann, Düsseldorf

Andrea Techlin, Berlin

PD Dr. Martin Behrens, Düsseldorf

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)64

19. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Kurt Schreck, Erlenbach

Die Verpflichtung zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit stellt eine wesentliche Maßgabe im betrieblichen Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten hinsichtlich der ihnen obliegenden Aufgaben und Befugnisse dar. Nicht umsonst steht diese beiderseitige Verpflichtung gleich am Anfang des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Sie ist auch in den mehreren Jahrzehnten seit Bestehen des Gesetzes nie ernsthaft in Zweifel gezogen worden. Die Grundlage und Bestimmung nach vertrauensvoller Zusammenarbeit hat sich bewährt, an ihr darf nicht gerüttelt werden. Nicht Interessengegensätze dürfen das Handeln der Betriebspartner dominieren, sondern die Suche nach gemeinsamen und möglichst von allen getragenen Lösungen.

Demzufolge ist die gegenteilige Forderung der Fraktion DIE LINKE abzulehnen. Sie entspricht überwiegend nicht der betrieblichen Praxis und ist in hohem Maße geradezu wirklichkeitsfremd.

Die Gestaltung betrieblicher Lösungen insbesondere zu Gunsten der Beschäftigten kann grundsätzlich nur im Einvernehmen mit der Arbeitgeberseite auf der Grundlage eines beiderseitigen Verständnisses auch gegenseitiger Vorstellungen geschehen. Die Auslotung des Findens von Kompromissen bedarf ebenfalls eines grundsätzlich vorhandenen Vertrauens der Betriebspartner zueinander und nicht wie auch immer gearteter Konfliktorientierung zumindest einer Seite. Der Betrieb ist nicht der Ort von evtl. ideologisch anmutenden Zielorientierungen, sondern dessen Verantwortliche haben stets und in erster Linie das Wohl der Arbeitnehmer, aber auch

die Funktionsfähigkeit und eine gute und vernünftige wirtschaftliche Grundlage und Entwicklung des Betriebes anzustreben. Nur so kann ein Betrieb auf Dauer existieren und folglich ebenfalls den Bestand der Arbeitsplätze gewährleisten.

Eine praxisbezogene und auf den Betrieb bzw. des Unternehmen orientierte Interessenpolitik einschließlich der Beschäftigten erfordert einen beiderseitigen Austausch der jeweiligen Standpunkte und folglich die Respektierung auch gegensätzlicher Auffassungen. Ein anzustrebender gemeinsamer Konsens kann jedoch nur auf der Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Erfolg führen, nicht aber mit Mitteln eines auch nur ansatzweise geführten Klassenkampfes.

Vereinfachung der Verfahren zur Wahl von Betriebsräten - Grundsätze für BR-Wahlen allgemein

Eine Vereinfachung der Wahlverfahren ist anzustreben, wesentliche Abläufe müssen transparenter gestaltet werden. Die vereinfachten Durchführungsbestimmungen nach § 14 a BetrVG sollten auf Betriebe bis 100 Beschäftigte erweitert werden. Gerade in Kleinbetrieben bis zu dieser Größenordnung wäre damit ein zeitlich schnellerer Wahlablauf möglich. Hiervon unabhängig sollte geprüft werden, inwieweit die Wahlvorschriften generell rationeller und vor allem verständlicher gestaltet werden können. Dazu zählt u.a., wonach Wahlverfahren für den einzelnen Arbeitnehmer sowohl effektiver bzw. betriebsnäher und vor allem unmittelbarer gestaltet werden können.

Unter der Prämisse von mehr Demokratie und zusätzlicher Mitwirkungsmöglichkeit eines jeden einzelnen Arbeitnehmers ist die Mehrheits- bzw. Personenwahl als Grundlage und Regelwahl nach dem Betriebsverfassungsgesetz einschließlich Wahlordnung festzulegen. Entsprechend ist das Quorum für Unterstützerunterschriften zur Unterzeichnung zum Vorschlag eines Wahlbewerbers zu senken. Jeder einzelne Kandidat hat somit eine bessere und aussichtsreichere Handhabe, sich als Wahlbewerber der Belegschaft zu stellen und demokratisch legitimiert für die Belange der Beschäftigten zu engagieren.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, wird sich wahrscheinlich die Initiative so manches Beschäftigten auf ein Engagement zu einer Betriebsratswahl erhöhen. Sicher gibt es Arbeitgeber, welche durch gezieltes Agieren den Versuch unternehmen, die Wahl eines Betriebsrates zu verhindern. Aber man sollte nicht so tun und glauben machen, wonach dies die Regel in einem "autoritären kapitalistischen System" darstellt und sämtliche Arbeitgeber mit allen nur erdenklichen Maßnahmen und Konsequenzen gegen berechnete Mitbestimmungs- und betriebliche Arbeitnehmerrechte vorgehen. Wer so argumentiert, befindet sich ganz überwiegend auf den Wegen des Klassenkampfes.

Information über die Bedeutung von Betriebsratswahlen

Jeder Arbeitnehmer hat heutzutage die Möglichkeit, sich über die Bedeutung und Wichtigkeit von Betriebsratswahlen zu informieren, auch in bisher betriebsratslosen Betrieben. Dazu gibt es genügend Informationsschriften und Literatur. Zudem haben Gewerkschaften vielerlei Möglichkeiten, ihre Mitglieder in Kenntnis zu setzen und sie zur Wahl eines Betriebsrates zu ermuntern bzw. zu unterstützen. In Betrieben bzw. Betriebsteilen, die einem Unternehmen oder Konzern angehörig sind, bestehen diese Rechte ebenfalls für existierende Gesamt- oder Konzernbetriebsräte. Es besteht folglich kein Bedarf, zusätzliche gesetzliche Bestimmungen zu schaffen.

Eine zwingende Notwendigkeit, wonach der Arbeitgeber mindestens einmal jährlich in einer Mitarbeiterversammlung über Inhalte des Betriebsverfassungsgesetzes und die Einleitung einer Betriebsratswahl informiert besteht nicht. Eine Einleitung und Durchführung einer Wahl liegt im Ermessen und Interesse einer Belegschaft oder einzelner Arbeitnehmer. Sie können jederzeit initiativ werden und sofern vorhanden, von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft unterstützt werden.

Kosten von Betriebsratswahlen

Die anfallenden Kosten der Tätigkeit eines Betriebsrates zur Bewältigung seiner Aufgaben sind gesetzlich umfassend geregelt. Zusätzliche Aufwendungen bezüglich externer, sachverständiger Berater im Wahlverfahren oder auch etwaige Schulungskosten bis hin zu Ersatzmitgliedern des Wahlvorstandes sind nicht sachbezogen. Mitglieder eines Wahlvorstandes haben gleichwohl das Recht zur Information und Beratung innerhalb der Aufgabenstellung, ohne dass damit automatisch Kosten anfallen. Sollten Kosten aus einer Berater Tätigkeit trotzdem notwendig und erforderlich sein, ist eine Abstimmung mit

dem Arbeitgeber herbeizuführen. Vereinbarungen zu Kostenerstattungen im Rahmen der Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind grundsätzlich mit dem Arbeitgeber abzustimmen.

Freistellungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz

Der § 38 BetrVG regelt die Freistellungsmöglichkeiten für BR-Mitglieder. Diese sind nach Anzahl und Höhe ausreichend, eine Erweiterung demzufolge nicht erforderlich.

Schon die bisherigen Bestimmungen sehen vor, dass auch Teilfreistellungen möglich sind. Selbst anderweitige Regelungen können getroffen werden, sofern sich Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung darauf verständigen. Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht bereits in seiner jetzt gültigen Fassung flexible Lösungen. Änderungsnotwendigkeiten bestehen daher nicht.

Besondere Vorschriften für befristete Beschäftigungsverhältnisse

Gleiches gilt für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsverhältnis. Eine Ausweitung der Bestimmungen ist nicht erforderlich, vermutlich auch nicht ratsam. Scheidet ein BR-Mitglied mit einem befristeten Arbeitsverhältnis aus, rückt ein weiterer Arbeitnehmer nach, die Sollstärke des Betriebsrates bleibt erhalten. Andererseits könnte im Einzelfall nicht gänzlich ausgeschlossen werden, wonach gerade in Kleinbetrieben die grundsätzliche Einstellungspraxis eines Arbeitgebers tangiert werden könnte, Arbeitsplätze auch hinsichtlich Befristungen zu gewährleisten, wenn sich durch angestrebte Gesetzesänderungen ggf. Beschäftigungshindernisse in der Personalplanung ergeben könnten.

Ausweitung des Kündigungsschutzes für Mitglieder von Betriebsverfassungsorganen

Die in § 15/1, § 15/3 und § 15/3a geltenden Schutzvorschriften für Mitglieder von Wahlvorständen und auch Einladenden für Versammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes mit dem Ziel einer BR-Wahl bedürfen keiner Änderung. Der gegenteilige Antrag der Fraktion DIE LINKE könnte offerieren, wonach es in der Vergangenheit bei Bemühungen zu vorgesehen BR-Wahlen zu massiven Verwerfungen gekommen ist. Dies ist nichtzutreffend, wohingegen durchaus in Einzelfällen bedauerlicherweise Benachteiligungen bis hin zu Kündigungen von Wahlbewerbern zu registrieren waren. Daraus aber eine Art Flächenbrand von Verfehlungen zu machen, entbehrt jeder Grundlage. Auch eine Ausweitung des Personenkreises und die geforderte zeitliche Länge des Kündigungsschutzes erscheint völlig überzogen. Vor allem in Kleinbetrieben wäre in Einzelfällen nicht auszuschließen, dass eine solche Forderung und Gesetzesbestimmung in gravierender Hinsicht Auswirkungen auf den Fortbestand solcher Betriebseinheiten nach sich ziehen könnte.

Verschärfung von Sanktionen und Errichtung zusätzlicher Strafverfolgungsbehörden im Betriebsverfassungsgesetz

Die Forderung insbesondere nach zusätzlichen Staatsanwaltschaften zur Verfolgung von Vergehen nach den Vorschriften des BetrVG sind ordnungsposito

litisch und bezüglich des Aspektes eines sozialpartnerschaftlichen Gedankens völlig abwegig. Die gestellten Anträge lassen den Schluss zu, dass die innerbetriebliche Konfrontation bzw. primäre Bekämpfung des angeblichen Sozialpartners zum Mittelpunkt der tagtäglichen betrieblichen Auseinandersetzung erklärt wird. Dies kann nicht gewollt sein und entspricht in keiner Weise den Regularien und Vorstellungen, welche die Verfasser des Betriebsverfassungsgesetzes seit dessen Bestehen beabsichtigt hatten. Der Grundsatz des sozialen Friedens in einem Betrieb sieht anders aus, er würde sich gerade

bei den Vorstellungen der Fraktion DIE LINKE gravierend verändern.

Es ist nicht verboten, über eine Erhöhung von Geldbußen bei Zuwiderhandlungen im Sinne des § 80 oder auch Ordnungswidrigkeiten gemäß § 121 BetrVG nachzudenken. Aber schon die undifferenzierte Herangehensweise beispielsweise bei unterschiedlichen Betriebsgrößen bzw. etwaiger wirtschaftlich betrieblicher Lage macht deutlich, mit welcher Geisteshaltung derartige Forderungen und gesetzliche Änderungen gestellt werden. Schon allein diese Tatbestände führen sie in hohem Maße ad absurdum.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache **19(11)65**

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Dr. Luitwin Mallmann, Düsseldorf

Grundsätzliche Anmerkungen

Beide Anträge missverstehen die Betriebsverfassung. Dies gilt insbesondere für die Fraktion Die Linke.

Die Fraktion Die Linke versteht die Betriebsverfassung in erster Linie offenbar als „Kampfinstrument“. Der oberste Grundsatz der Betriebsverfassung (vertrauensvolle Zusammenarbeit gern. § 2 BetrVG) wird weitestgehend ignoriert oder sogar in Frage gestellt.

Es wird verkannt, dass die Betriebsverfassung von den Unternehmen nicht „bekämpft“, „behindert“ oder in Frage gestellt wird. Tatsächlich wird eine im Lichte der vertrauensvollen Zusammenarbeit gelebte Betriebsverfassung geschätzt und gefördert.

Alle anderslautenden Behauptungen sind unsubstantiiert und „unredlich“.

Die Betriebsverfassung muss allerdings „beherrschbar“ sein. Dies bedeutet: Betriebliche Abläufe dürfen nicht behindert oder unnötig verzögert werden, die Kosten müssen in einem vernünftigen Rahmen bleiben, die Bürokratie darf nicht ausufern etc.

Es bedarf daher keiner Ausdehnung von Strafandrohungen, weitere Reglementierungen etc.

Initiatoren von Betriebsratswahlen, Wahlvorstände etc. sind hinlänglich geschützt (besonderer Kündigungsschutz). Eine Erweiterung ist nach diesseitigem Verständnis nicht geboten.

Grundsätzlich sollte akzeptiert werden, dass Arbeitnehmer - insbesondere in Kleinbetrieben - die freie Wahl haben, einen Betriebsrat zu wählen oder nicht.

Jedweder Zwang ist zu vermeiden. Alles andere wäre mit den Grundsätzen der Demokratie nicht zu vereinbaren.

Beide Entwürfe gehen weit über die Vorhaben des Koalitionsvertrages (20172021) hinaus.

Neben einer Stärkung des Initiativrechts der Betriebsräte in Bezug auf die Berufsbildung ist hier „lediglich“ die Erleichterung der Gründung und der Wahl von Betriebsräten vorgesehen.

Wörtlich heißt es: „Wir wollen die Gründung und Wahl von Betriebsräten erleichtern. Dazu werden wir das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend machen. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen wir die Wahl zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren.“

Ob eine solche Ausweitung des bereits jetzt in § 14a Abs. 1 Satz 1 BetrVG für Betriebe mit i. d. R. 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern vorgesehenen vereinfachten Wahlverfahrens geboten ist, erscheint fraglich. Soweit in den Anträgen „das Fehlen eines Betriebsrats“ bzw. „weiße Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung „angeprangert“ werden, liegt dies schlicht daran, dass - was in einer Demokratie selbstverständlich sein sollte - die Arbeitnehmer „frei“ entscheiden können, ob sie einen Betriebsrat wählen wollen oder nicht.

Die darüber hinaus gehenden Vorstellungen in den Anträgen sind ganz überwiegend mit Nachdruck zurückzuweisen. Dies gilt insbesondere für die Vorstellungen der Fraktion Die Linke. Diese zielen auf eine umfängliche und nicht zu rechtfertigende Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Anträge zeigen - wie bereits angesprochen - ein grundsätzliches Missverständnis der Betriebsverfassung sowie fehlende Kenntnis der tatsächlichen betrieblichen Abläufe.

**Drucksache 19/860 – Antrag der Fraktion DIE LINKE
Betriebsratswahlen erleichtern – Aktive Beschäftigte besser schützen**

Zu I.:

Der Antrag „strotzt“ von nicht belegbaren Behauptungen und Unrichtigkeiten.

Zu Abs. 1:

Soweit behauptet wird, „die Konkurrenz zwischen den Betrieben“ werde auf dem „Rücken der Beschäftigten“ ausgetragen und diese würden „gegeneinander ausgespielt“, ist dies eine völlig unsubstantiierte – und letztlich ärgerliche – Behauptung.

Tatsache ist, dass die ganz überwiegende Mehrzahl der Arbeitgeber die Betriebsverfassung nicht nur akzeptiert. Sie wird vielfach durchaus auch als Standortvorteil verstanden.

Eine gut gelebte und i.S. des § 2 BetrVG (vertrauensvolle Zusammenarbeit) praktizierte Betriebsverfassung kann die Möglichkeit bieten, durch praxisgerechte Regelungen (insbesondere Betriebsvereinbarungen) betriebliche Zwecke zu fördern und Regeln zu vereinheitlichen.

Zu Abs. 2:

Das hier angesprochene „Fehlen eines Betriebsrats“ ist allein darauf zurückzuführen, dass es den Arbeitnehmern „frei steht“ einen Betriebsrat zu wählen. Sie können von der Möglichkeit Gebrauch machen. Sie müssen dies jedoch nicht. Insbesondere in kleineren Betrieben arbeiten Arbeitnehmer und der Arbeitgeber so eng zusammen, dass ein „zwischengeschalteter“ Betriebsrat schlicht keinen Sinn machen würde. Arbeitnehmer von Kleinbetrieben geben häufig zu verstehen, dass sie einen Betriebsrat aufgrund dieser Nähe nicht wollen und dieser letztlich sinnlos wäre. Dies sollte und muss auch der Gesetzgeber akzeptieren. Eine „Zwangsbeglückung“ sollte unterbleiben. Aus guten Gründen können die Arbeitnehmer frei darüber entscheiden, ob sie wählen oder nicht. Dies sollte so bleiben.

Tatsächlich ist nicht einzusehen, dass es einer „zwischenengeschalteten“ Instanz bedarf, wenn alle relevanten Fragen unmittelbar mit dem „Chef“ besprochen werden können.

Es ist keinesfalls so, dass Arbeitnehmer befürchten, dass ein Arbeitgeber eine Betriebsratswahl nicht gut heißen würde.

Die vorgesehene Hinzuziehung eines externen Sachverständigen für Wahlvorstände ist nicht erforderlich. Das von Wahlvorständen zu beachtende Verfahren ist transparent. Eine zusätzliche Hinzuziehung eines

Sachverständigen würde die Kosten der Betriebsverfassung, die die Betriebe bereits jetzt erheblich belasten, weiter ansteigen lassen.

Zu Abs. 3:

Mit Nachdruck ist der Behauptung entgegenzutreten, Arbeitgeber würden Betriebsratswahlen behindern, Arbeitnehmer einschüchtern etc.

Derartiges Verhalten ist bereits jetzt strafbewehrt (§ 119 BetrVG). Ein solches Verhalten kommt in der Praxis in aller Regel nicht vor. Es wird erst recht nicht von den Verbänden „angeraten“. Im Gegenteil: Es wird im Lichte des § 2 BetrVG eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat praktiziert.

Festzuhalten ist: Ein Betriebsrats-Bashing gibt es nicht. Die Fraktion Die Linke hat hier ein völlig falsches Verständnis von der Betriebsverfassung und der gelebten betrieblichen Praxis.

Zu Abs. 4:

Auch hier ist von einem „Betriebsrats-Bashing“ und „Union Busting“ – was immer hierunter zu verstehen ist - die Rede. Dies ist entschieden zurückzuweisen.

Die Fraktion Die Linke sollte sich dringend einmal in den Betrieben „vor Ort“ umhören. Sie wird dort erfahren, dass die Behauptungen mit der betrieblichen Wirklichkeit nichts zu tun haben.

Dies gilt auch im Hinblick auf die Zahl freigestellter Betriebsratsmitglieder. Der insoweit zu beachtende Schwellenwert (Freistellung ab 200 Arbeitnehmern) ist zuletzt durch die Reform des BetrVG (2001) von 300 auf 200 abgesenkt worden. Eine weitere Absenkung wäre schlicht nicht hinnehmbar. Es wäre durch nichts zu rechtfertigen, wenn weitere Betriebsratsmitglieder freigestellt werden müssten. Die Fraktion Die Linke verkennt offensichtlich, dass es nicht nur die vollständige Freistellung gem. § 38 BetrVG gibt. Daneben sind nicht vollständig freigestellte Betriebsratsmitglieder für „erforderliche“ Betriebsratsstätigkeit freizustellen. Hiervon wird Gebrauch gemacht, wenn eine „Erforderlichkeit“ gegeben ist. Eine weitere Freistellung ungeachtet einer Erforderlichkeit ist mithin unnötig und würde im Übrigen die Kosten der Betriebsverfassung erheblich – und nicht akzeptabel – erhöhen.

Zu II.:

Zu b.: Erleichterungen und Ausweitung der Wahl von Betriebsräten

• Vereinfachtes Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren ist bereits jetzt in § 14a BetrVG geregelt.

Es gilt nach der Reform der BetrVG (2001) in Betrieben mit i.d.R. 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern verpflichtend. In Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

An diesen Schwellenwerten ist festzuhalten. Sie haben sich in der Praxis bewährt. Eine Heraufsetzung

der Schwellenwerte auf 100 oder 200 ist weder geboten noch sinnvoll.

- **Gesamtbetriebsrat**

Die betriebliche Mitbestimmung findet – soweit kein unternehmensweiter Bezug besteht – richtigerweise auf örtlicher Ebene statt. Zuständig ist der „örtliche“ Betriebsrat, der letztlich allein die „örtlichen“ Gegebenheiten beurteilen kann. Soweit ein solcher nicht existiert, nehmen die Arbeitnehmer des örtlichen Betriebs ihre Interessen wahr.

Die „originäre“ Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats sollte weiterhin auf unternehmensweite Aufgaben beschränkt sein. Der Gesamtbetriebsrat sollte insoweit den örtlichen Betriebsräten oder aber den Arbeitnehmern nicht „übergeordnet“ werden. Diese hätten hierfür im Zweifel kein Verständnis. Sie können und sollen ihre Angelegenheiten richtigerweise selbst „vor Ort“ regeln, da allein sie die betrieblichen Belange ausreichend kennen.

Der Gesamtbetriebsrat sollte also nicht – wie in dem Antrag vorgesehen – „in die Lage versetzt“ werden, geeignete Wahlvorstandskandidatinnen und –kandidaten zu finden, um einen Wahlvorstand zu bestellen. Er sollte auch nicht berechtigt sein, in den Betrieben Informationsveranstaltungen oder Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes durchzuführen. Gleiches gilt für den Konzernbetriebsrat.

Es handelt sich sämtlich um Aufgaben, die auf örtlicher Ebene geregelt werden sollen bzw. können. Es handelt sich um „mündige“ Bürger, die sich eigenständig informieren können und keiner aufgezwungenen Indoktrination bedürfen.

- **Information über Rechte und Pflichten nach dem BetrVG**

Das BetrVG sieht bereits jetzt Betriebsversammlungen, Sprechstunden etc. vor.

Die Arbeitnehmer werden also hinlänglich und ausreichend unterrichtet. Hiermit geht gleichzeitig der Ausfall von Arbeitszeit einher.

Insofern ist es mit Nachdruck abzulehnen, wenn zusätzlich einmal im Kalenderjahr eine Mitarbeiterversammlung gefordert wird, in der über die Rechte und Pflichten nach dem BetrVG informiert werden soll.

Dies ist schlicht nicht erforderlich und insbesondere auch unter Kostengesichtspunkten abzulehnen. Arbeitnehmer haben bereits jetzt hinreichend die Möglichkeit, sich in Betriebsversammlungen, Sprechstunden etc. umfänglich zu informieren. Sie müssen nicht in zusätzliche Lehrveranstaltungen „hineingezwungen“ werden.

- **Wahlvorstand/Sachverständiger Berater**

Es ist nicht ersichtlich, dass die Aufgabe des Wahlvorstandes derart komplex wäre, dass die Hinzuziehung eines sachverständigen Beraters erforderlich wäre.

Bereits jetzt sieht die Betriebsverfassung die Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG), von sachkundigen Arbeitnehmern (§ 80 Abs. 2 BetrVG) etc. vor. Insbesondere die Hinzuziehung von Sachverständigen oder auch externer Anwälte (§ 80

Abs. 1 BetrVG) verursacht ganz erhebliche Kosten, behindert betriebliche Abläufe und verzögert die Durchführung erforderlicher Entscheidungen.

Die Möglichkeit der Hinzuziehung weiterer „sachverständiger Berater“ sollte dringend unterbleiben.

- **Schulungsanspruch für den Wahlvorstand**

Es gibt bereits jetzt zahlreiche Schulungsansprüche für den Betriebsrat (§ 37 Abs. 6 BetrVG -Freistellung zum Zwecke der Erlangung erforderlicher Kenntnisse; § 37 Abs. 7 BetrVG – Freistellung zum Zwecke der Erlangung geeigneter Kenntnisse). Es wird nicht bestritten, dass kompetente und geschulte Betriebsratsmitglieder für die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber von Bedeutung sind. Die vorgesehenen Schulungsansprüche sind jedoch völlig ausreichend.

Schulungskosten, Freistellungskosten etc. belasten die Unternehmen bereits jetzt in ganz erheblichem Ausmaß. Tatsächlich hat sich mit Blick auf § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG bereits jetzt eine „Bildungsindustrie“ gebildet, die letztlich zu Lasten der Arbeitgeber teure Veranstaltungen anbietet und durchführt. Dies sollte keinesfalls weiter ausgedehnt werden.

Zu b.:

- **Hinzuziehung eines sachverständigen Beraters gem. § 80 Abs. 3 BetrVG**

Soweit § 80 Abs. 3 BetrVG vorsieht, dass die Hinzuziehung eines Beraters nur nach **näherer Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber möglich ist, erfolgt diese Einschränkung aus gutem Grund.

Auf diese Vereinbarung sollte in keinem Falle verzichtet werden. Es ist insofern auch nicht ausreichend, wenn der Arbeitgeber, der die Hinzuziehung für nicht angemessen hält, künftig auf die Anrufung einer Einigungsstelle verwiesen wird. Das Einigungsverfahren ist teuer und langwierig. Weitere Einigungsstellen sollten dringend vermieden werden.

Die Betriebsverfassung darf nicht als „Selbstbedienungsladen“ dienen. Der Arbeitgeber muss die Hinzuziehung „teurer“ Sachverständiger finanzieren. Er muss insofern weiterhin von vornherein ein Mitspracherecht haben.

- **Vollständige Freistellung von Betriebsratsmitgliedern/Schwellenwerte**

Die für die vollständige Freistellung von Betriebsratsmitgliedern in § 38 BetrVG vorgesehenen Schwellenwerte (ab 200 Arbeitnehmern) sollten keinesfalls abgesenkt werden. Für eine solche Absenkung gibt es keinerlei Gründe. Es ist bereits ausgeführt, worden, dass es zusätzlicher Freistellungen nicht bedarf, da gem.

§ 37 Abs. 2 BetrVG ggf. zusätzlich erforderlich werdende Betriebsratsstätigkeit durch nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder wahrgenommen werden kann.

Es muss die Frage erlaubt sein, was zusätzlich vollständig freigestellte – gänzlich von der Arbeit entbundene – Betriebsratsmitglieder eigentlich tun sollen.

- **§ 78a BetrVG/Übernahme befristet beschäftigter Betriebsratsmitglieder**

Soweit hier analog § 78a BetrVG (Auszubildende) eine Übernahmeverpflichtung für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder gefordert wird, ist dies nicht nachvollziehbar.

Dies wäre zum einen eine „Bevorzugung“ von Betriebsratsmitgliedern, die mit dem in § 37 BetrVG vorgesehenen Ehrenamtsprinzips in keiner Weise zu vereinbaren ist. Zum anderen würde ein nicht zu rechtfertigender Anreiz geschaffen, dass gerade befristet beschäftigte Arbeitnehmer sich in den Betriebsrat wählen lassen. Es wäre wohl nicht davon auszugehen, dass dies i.S. der Interessenwahrnehmung anderer Arbeitnehmer erfolgt. Vielmehr dürfte hier die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Vordergrund stehen.

- **§ 37 BetrVG/Umkehr der Beweislast**

Es muss dabei bleiben, dass die Erforderlichkeit der Betriebsrats Tätigkeit vom Betriebsrat darzulegen ist. Eine Umkehr der Beweislast auf den Arbeitgeber muss unterbleiben. Wie soll der Arbeitgeber, der über den Inhalt der Betriebsrats Tätigkeit i.d.R. nicht informiert ist, dieser Darlegungslast gerecht werden? Gefordert wird im Ergebnis ein „Freibrief“, dem dringend entgegenzutreten ist.

Das hier wiederum vorgesehene Einigungsstellenverfahren ist ungeeignet. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass dieses Verfahren teuer, langwierig und unpraktikabel ist. Zusätzliche Einigungsstellenverfahren sollte dringend vermieden werden.

Zu e.:

§ 121 BetrVG/Bußgeldvorschriften

Eine Heraufsetzung der in § 121 Abs. 2 BetrVG vorgesehenen Geldbuße muss dringend unterbleiben.

Der vorgesehene Rahmen („bis zu 10.000,00 Euro“) ist ausreichend. Die in dem Antrag vorgesehene Geldbuße in Höhe von 250.000,00 Euro ist völlig unangemessen.

Es auch weder erforderlich noch sinnvoll, eine Bußgeldpflicht auch für den Fall der nicht erfolgten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichtungs-, Herausgabe- sowie Einsichtspflichten nach § 80 Abs. 2 BetrVG vorzusehen. Die Betriebsverfassung würde hierdurch ganz erheblich belastet. Auseinandersetzungen und Konfrontationen werden durch zusätzliche Verschärfungen geradezu provoziert. Auch insoweit ist auf das in den Betrieben gelebte Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit gem. § 2 BetrVG zu verweisen. „Drohungen“, „Verschärfungen“ etc. wären im hohen Maße kontraproduktiv.

- **§ 23 Abs. 3 BetrVG**

Soweit der Betriebsrat/eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft nach dieser Norm beantragen kann, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden etc., ist das für den Fall der Zuwiderhandlung vorgesehene Ordnungs- und Zwangsgeld in Höhe von 10.000,00 Euro völlig ausreichend. Eine weitere Her-

aufsetzung auf 25.000,00 Euro ist aus den vorgenannten Gründen (s. oben zu § 121 BetrVG) mit Entschiedenheit abzulehnen.

Zu III.:

- **Kündigungsschutz für Wahlvorstandsbewerber nach § 15 Abs. 3 KSchG**

Das deutsche Kündigungsrecht enthält zahlreiche Bestimmungen des besonderen Kündigungsschutzes. Es ist bereits jetzt äußerst komplex und kaum beherrschbar.

Bereits jetzt haben die Mitglieder eines Wahlvorstands gem. § 15 Abs. 3 KSchG einem besonderen Kündigungsschutz.

Eine Erweiterung dieses Schutzes auf Wahlvorstandsbewerber „ab dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung“ ist bislang aus guten Gründen unterblieben. Der Kündigungsschutz würde völlig ausufern, wenn er auf Bewerber erweitert würde.

Eine Erweiterung des Kündigungsschutzes gem. § 15 Abs. 3 KSchG auf 24 Monate lässt sich nicht begründen. Auch der Antrag der Fraktion Die Linke bleibt insoweit eine Begründung schuldig.

- **Kündigungsschutz gem. § 15 Abs. 3a KSchG/Einladung zu einer Betriebsversammlung etc.**

Zu Recht beschränkt § 15 Abs. 3a KSchG den Kündigungsschutz auf die ersten drei Arbeitnehmer, die zu einer Betriebsversammlung zwecks Wahl eines Betriebsrats etc. einladen. Die im Antrag vorgesehene Aufhebung dieser Beschränkung würde letztlich allen Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, durch eine entsprechende Einladung den besonderen Kündigungsschutz, der zudem gem. Antrag in nicht zu rechtfertigender Weise auf 24 Monate erweitert werden soll, zu „generieren“. Dies kann und darf nicht sein.

- **§ 15 Abs. 3a KSchG/§ 103 BetrVG**

Im Falle der außerordentlichen Kündigung eines Betriebsratsmitglieds etc. bedarf es der Zustimmung des Betriebsrats gem. § 103 BetrVG. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so muss der Arbeitgeber einen Zustimmungsersetzungsantrag beim Arbeitsgericht stellen. Erst wenn die Zustimmung rechtskräftig ersetzt ist, kann die Kündigung ausgesprochen werden.

Eine Erweiterung dieses komplizierten Verfahrens auf den Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die zu einer Betriebsversammlung eingeladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen, sollte dringend unterbleiben. Für eine solche Erweiterung besteht keine Notwendigkeit. Nicht zuletzt ist zu berücksichtigen, dass diese Arbeitnehmer noch nicht Mitglied eines bestehenden Betriebsrats sind.

Zu IV.:

- **Einfaches Wahlverfahren für alle Betriebe**

Dieser „Vorschlag“ ist „diffus“. Eine Erweiterung des einfachen Wahlverfahrens auf alle Betriebe ist nicht geboten. Sie ist bislang – soweit ersichtlich – auch noch nie vorgeschlagen worden.

- **Schwerpunktstaatsanwaltschaften**

Die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung von Vergehen nach dem BetrVG sollte dringend unterbleiben. Die Fraktion Die Linke missversteht die Betriebsverfassung. Sie versteht diese ggf. als „Kampfinstrument“ und ignoriert die betriebliche Wirklichkeit und das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

- **Vollzug des BetrVG und Stärkung von Landesbehörden**

Auch die hier vorgesehene Ausstattung von Landesbehörden mit Personal zwecks Vollzug des BetrVG ist nicht geboten. Es gelten hier die zuvor genannten Gründe. Zudem sollte einer weiteren Bürokratie dringend entgegengetreten werden.

- **Vertrauensvolle Zusammenarbeit**

Wie das in § 2 BetrVG festgeschriebene Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsrätstätigkeit entgegenlaufen könnte, ist nicht nachvollziehbar. Es zeigt sich hier abermals, dass die Fraktion Die Linke die Betriebsverfassung ganz offensichtlich nicht verstanden hat oder nicht verstehen will. Sie hat offensichtlich etwas ganz anderes vor Augen. Um die in § 2 Abs. 1 BetrVG normierte vertrauensvolle Zusammenarbeit „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ geht es dabei offensichtlich nicht.

Drucksache (19/1710) - Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahl erleichtern – aktive Beschäftigte besser schützen

Zu I.:

Es wird zutreffend davon ausgegangen, dass die betriebliche Mitbestimmung ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft und zentraler Grundpfeiler der Sozialpartnerschaft ist.

Richtig ist auch, dass viele Betriebe Betriebsräte als wichtige Partner erachten, mit denen sie vertrauensvoll zusammenarbeiten.

Unbestritten ist auch, dass es „weiße Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung gibt.

Unrichtig ist aber, dass die Betriebsratsarbeit behindert oder Betriebsratswahlen verhindert würden.

Dies ist eine durch nichts zu rechtfertigende Behauptung.

Soweit (S. 2 am Anfang) die Schließung „weißer Flecken“ gefordert wird, wird verkannt, dass Arbeitnehmer die freie Wahl und das Recht haben, Betriebsräte zu wählen oder aber auf die Wahl von Betriebsräten zu verzichten.

Soweit hier Verzicht geübt wird, liegt dies nicht an Schwierigkeiten der Wahl, dem fehlenden Schutz der Betriebsratsarbeit etc. Hintergrund ist allein die Überzeugung der Mitarbeiter, dass es in kleineren Betrieben eines Betriebsrats allein deswegen nicht bedarf, da hier ein enger Kontakt zum Arbeitgeber besteht. Einer „zwischenengeschalteten“ Instanz bedarf es daher nicht. Ebenso muss eine Ausweitung bürokratischer Abläufe, die mit der Betriebsrätstätigkeit einhergehen, dringend vermieden werden. Auch die

Kosten der bereits jetzt sehr teuren Betriebsverfassung dürfen nicht weiter „aufgebläht“ werden. Dies gilt besonders für kleine Betriebe.

Zu II.: Vereinfachtes Wahlverfahren

Das vereinfachte Wahlverfahren gilt gegenwärtig in Betrieben mit i.d.R. 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwingend. In Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

Dies erscheint nach wie vor sachgerecht. Das vorgesehene Wahlrecht für Betriebe mit bis zu 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwischen vereinfachtem und allgemeinem Wahlverfahren ist nicht geboten. Es würden in diesen Betrieben weitere bürokratische Prozesse ausgelöst, für die es keinen Grund gibt.

Soweit in der Begründung (S. 3) auf einen arbeitgeberseitig erzeugten „Druck“ verwiesen wird, ist dem mit Entschiedenheit entgegenzutreten. Es handelt sich um eine schlichte Behauptung, die keine Grundlage für eine Änderung des Wahlverfahrens darstellen kann.

Initiatoren von erstmaligen Betriebsratswahlen

Initiatoren von Betriebsratswahlen sind bereits jetzt gem. § 15 Abs. 3a KSchG gegen Kündigung geschützt. Einer weiteren Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf sechs Monate bedarf es richtigerweise nicht.

Nachgedacht werden kann über den Vorschlag, diese Initiatoren in den Anwendungsbereich des § 78 BetrVG einzubeziehen (keine Benachteiligung oder Begünstigung).

Gleiches gilt für eine Aufnahme dieser Personengruppe in § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane). Notwendig erscheint dies allerdings nicht, da die vermeintlichen Behinderungen tatsächlich nicht anzutreffen sind.

Problematisch erscheint es, wenn die Initiatoren von erstmaligen Betriebsratswahlen dies künftig bei einer unabhängigen Stelle (angedacht ist die Bundesagentur für Arbeit; s. Begründung Nr. 2) ankündigen sollen.

Die Betriebsratswahl ist ein betrieblicher Vorgang. Weitere Stellen sollten alleine zur Vermeidung überflüssiger Bürokratie nicht eingebunden werden.

Mitglieder des Wahlvorstands/Erweiterung der Schutzbestimmungen

Die Erweiterung der Schutzbestimmungen der §§ 78 BetrVG und § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (s. soeben oben) ist diskutabel, allerdings nicht erforderlich (tatsächlich keine Behinderung).

Die Anwendung des § 78a BetrVG (Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis) (Schutz Auszubildender in besonderen Fällen) auf befristete Betriebsratsmitglieder findet sich auch in dem Antrag der Fraktion Die Linke. Diesem Vorschlag ist entgegenzutreten. Zum einen beinhaltet er eine unzulässige Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern unter Verkennung des Ehrenamtsprinzips (§ 37 Abs. 1 BetrVG). Zum anderen würden ggf. Arbeitnehmer veranlasst, allein mit Blick auf die Entfristung – und

nicht mit Blick auf die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen – ein Betriebsratsamt anzustreben.

Beratung/Einigungsstelle

Der Vorschlag, dass Betriebsräte auch ohne konkrete Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Berater hinzuziehen können, findet sich ebenfalls im Antrag der Fraktion Die Linke. Die Hinzuziehung eines Beraters ohne Vereinbarung mit dem Betriebsrat würde allein den Beratungsunternehmen dienen. Es würden ganz erhebliche Kosten entstehen, Entscheidungen blockiert und zeitliche Verzögerungen bewirkt.

Die vorgesehene Anrufung der Einigungsstelle durch den Arbeitgeber ist ein untaugliches Mittel. Die Einigungsstelle ist langwierig, teuer und i.d.R. unpraktikabel (s. hierzu auch die Ausführungen zu dem Antrag der Fraktion Die Linke).

Zu II., Ziff. 6: Straftaten i.S. des § 119 BetrVG

Es findet sich hier – wie in dem Antrag der Fraktion Die Linke – die Fehlvorstellung, dass Betriebsratsarbeit und Betriebsratswahlen durch Arbeitgeber behindert werden. Dies ist – wie bereits mehrfach ausgeführt – eine schlichte Behauptung, die durch nichts belegt ist. Tatsächlich wird die Betriebsverfassung durch die Arbeitgeber nicht nur akzeptiert. Sie wird in vielen Fällen sehr geschätzt, soweit der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit – wie in der Mehrzahl der Betriebe – befolgt wird.

Es bedarf daher keinerlei Verschärfung des § 119 BetrVG (Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane etc.).

Es sollte auf jeden Fall dabei bleiben, dass etwaige Verstöße nur auf Antrag des Betriebsrats etc. verfolgt werden. Es steht zu befürchten, dass sich anderenfalls „Dritte“ in die betrieblichen Belange einmischen, was zu vermeiden ist.

Zu II., Ziff. 7: Meldepflicht

Die hier vorgesehene Meldepflicht (statische Erfassung betrieblicher Interessenvertretung) ist nicht nachvollziehbar. Auch in der Begründung (Nr. 7) wird nicht recht klar, wozu diese Meldepflicht dienen könnte. Ein ggf. entstehender zusätzlicher bürokratischer Aufwand sollte vermieden werden.

Zu II., Ziff. 8: Online-Betriebsratswahlen

Die Abschaffung rechtlicher Hürden für Online-Betriebsratswahlen erscheint in Zeiten der Digitalisierung durchaus sinnvoll.

Zusätzlich sollte aber auch eine geeignete Regelung dahingehend getroffen werden, dass Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte moderne Medien für Betriebsratssitzungen etc. nutzen können. So könnten künftig – wie von vielen Unternehmen gefordert – erhebliche Reisetätigkeiten der einzelnen Betriebsratsmitglieder und der Gremien vermieden werden.

Zu II., Ziff. 9: Bereichsausnahmen für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

Nach diesseitigem Verständnis sind die Bereichsausnahmen sinnvoll. Der vorgesehenen Prüfung bedarf es nach diesseitigem Verständnis nicht.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)66

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Andrea Techlin, Berlin

I. Vorbemerkung / Motivation

Die Digitalisierung der Arbeitswelt führt zu massiven Veränderungen der Arbeit, der Betriebe und Betriebsstrukturen. Für die Beschäftigten ergeben sich hieraus viele Chancen (bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit) aber auch Risiken (zum Beispiel indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung¹). Vor dem Hintergrund dieses rasanten Wandels (NewWork, Arbeiten 4.0, Digitalisierung, agiles Arbeiten) muss die Frage gestellt werden, wie die betriebliche Mitbestimmung 4.0 in der digitalen Transformation aussehen sollte.

„Die Mitbestimmung in Deutschland kann insgesamt als sehr konstruktiv und verantwortungsvoll beschrieben werden. Sie gilt als einer der Erfolgsfaktoren der sozialen Marktwirtschaft, die sich gerade im aktuellen Vergleich mit europäischen Nachbarn als robust gegenüber Wirtschaftskrisen erweist.“ Zu diesem Schluss kommt das acatech-Arbeitspapier zur Arbeit in der digitalen Transformation, vorgestellt im Juni 2017 im Bundeskanzleramt².

Die Studie »Arbeitswelt im Umbruch³« kommt zu dem Schluss, dass bisher 25 % der Unternehmen in

der neuen Arbeitswelt angekommen sind. Allerdings sind nur 6 % von ihnen erfolgreich.

Eine flächendeckende und starke Mitbestimmung durch Betriebsräte unterstützt, dass die Arbeit auch in Zukunft menschlich bleibt; „Wandel erfordert Sicherheit“, so DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntbach. Nur Betriebsräte können zusammen mit der Arbeitgeberin die stark schwankenden Anforderungen des Marktes und die berechtigten Interessen der Beschäftigten in ein Gleichgewicht bringen und innovative, betriebsspezifische Kompromisse aushandeln.

II. Zusammenfassung der wesentlichen Aussagen der Stellungnahme

Um die Bedingungen zur Bildung von Betriebsräten zu verbessern, die Attraktivität des Betriebsratsamts zu erhöhen und die Betriebsratsarbeit in Betrieben zu erleichtern in denen der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nicht gelebt wird, haben die Fraktionen „DIE LINKE“ und „Bündnis 90/Die Grünen“ Vorschläge für Anpassungen im Betriebsverfassungsrecht erarbeitet. Diese Vorschläge sind ausdrücklich zu begrüßen. Folgende Ansätze sind

¹ Positive Ausgestaltung indirekter Steuerung, <https://www.fhnw.ch/de/forschung-und-dienstleistungen/psychologie/arbeit-und-gesundheit/indirekte-steuerung>

² J.C. Jacobs, H. Kagermann, D. Spath (Hrsg.), Acatech Diskussion »Arbeit in der digitalen Transformation« http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Publikationen/acatech_diskutiert/170609_DISKUSSION_HR-Kreis_WEB.pdf

³ Bruch, H., Block, C. & Färber J. »Arbeitswelt im Umbruch. Von den erfolgreichen Pionieren lernen« http://interchange-michalik.com/wp-content/uploads/2016/06/Trendstudie_Neue_Arbeitswelt.pdf

dabei als besonders positiv und praxisnah hervorzuheben:

1. Anreize für das BR-Amt schaffen durch Entfristungsmöglichkeiten
2. Aufhebung von Tendenzbetrieben
3. Bedingungen zur Bildung von Betriebsräten verbessern durch Vereinfachung der Wahlen und durch einen besseren Schutz für die Initiator/innen der Wahl
4. Zugang zu Sachverständigen für den Betriebsrat erleichtern
5. Bessere Möglichkeiten der Verfolgung von Straftaten gegen Betriebsräte und Betriebsratswahlen und der Verletzung von gesetzlichen Pflichten

Über die vorliegenden Vorschläge hinausgehend wird angeregt, über Lösungen für neue Betriebsstrukturen, Organisation- und Arbeitsformen (Gemeinschaftsbetriebe, Forschungscluster, Projektzentren, Crowd Work, Cloud Work, Gig Work, ...) nachzudenken. Hier muss das Betriebsverfassungsgesetz flexibler werden. Die Regelungen in § 3 BetrVG tragen dem aktuellen Wandel der Arbeitswelt keine Rechnung.

III. Einschätzung zu den einzelnen, vorgeschlagenen Maßnahmen

1. Anreize für das BR-Amt durch Entfristungsmöglichkeiten

Die IG Metall beklagt eine Überalterung der Betriebsräte⁴. Vielen Betriebsratsgremien droht Überalterung⁵. Dies trifft auch auf den wissenschaftlichen Bereich zu. Bei Befristungen nach dem WissZeitVG von zwölf und mehr Jahren, sind Kolleginnen und Kollegen in jüngeren Jahren schwer für die Betriebsratsarbeit zu gewinnen. Viele fürchten, auch bei einer guten vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat, Benachteiligungen, wenn sie z. B. in direkten Verhandlungssituationen eine andere Position einnehmen als ihre Vorgesetzten, die über eine Weiterbeschäftigung entscheiden. Da es keinen statistischen Daten gibt, kann ich nur aus eigener Erfahrung sprechen. In einem Zeitraum von 16 Jahren mussten in meinem Betrieb drei Betriebsratswahlen außerhalb der Reihe durchgeführt werden, weil durch das Ende von Befristungen so viele Betriebsratsmitglieder ausgeschieden waren, dass auch keine Nachrücker mehr vorhanden waren und der Betriebsrat unter die erforderliche Anzahl von Betriebsratsmitgliedern rutschte. Dies erschwert eine kontinuierliche Betriebsratsarbeit sehr und führt zu Mehraufwand und Kosten durch die Wahlen und notwendigen Schulungen für die neu gewählten Betriebsratsmitglieder. Bei den letzten Betriebsratswahlen konnten wir kaum noch befristet Beschäftigte für eine Kandidatur für den Betriebsrat gewinnen.

Den Antrag der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ zu einer statistischen Erfassung von betrieblichen Interessensvertretungen und deren Wahlen begrüße ich daher sehr, um auswertbare Zahlen zu erhalten.

Eine Verknüpfung des Betriebsratsamtes mit einer Entfristung würde das Amt aufwerten. Durch einen Schutz analog § 78a BetrVG würden die Hemmnisse sich für die Wahl aufstellen zu lassen, sinken und somit würden sich, auch bei Befristungsanteilen von 50% bis 100%, wie es im wissenschaftlichen Bereich durchaus vorkommt, Kandidatinnen und Kandidaten für den Betriebsrat finden. Daher ist diesem Vorschlag von beiden Fraktionen unbedingt zuzustimmen.

2. Aufhebung von Tendenzbetrieben

Die von der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ vorgeschlagene Überprüfung, inwieweit die Bereichsausnahme für Tendenzbetriebe ursprünglich aus dem Betriebsrätegesetz aus dem Jahr 1920 im BetrVG noch haltbar ist, ist sehr zu begrüßen. Es ist an der Zeit den Beschäftigten in den ausgenommenen Bereichen gleiche Mitbestimmungsrechte zu geben, wie den Beschäftigten ohne Tendenzschutz. Nicht nur die Sozial- und Gesundheitsbranche wurde politisch bewusst in eine Wettbewerbssituation gebracht, auch die Universitäten, Hochschulen und außeruniversitären Großforschungseinrichtungen stehen im direkten Wettbewerb. Ziel sollte unbedingt eine ersatzlose Streichung des § 118 BetrVG sein, damit es keine Mitbestimmung zweiter Klasse mehr gibt.

3. Bedingungen zur Bildung von Betriebsräten verbessern

Beide Anträge haben sich zum Ziel gesetzt, die Betriebsratsbildung zu vereinfachen. Dazu soll in erster Linie das vereinfachte Wahlverfahren ausgeweitet werden und optional auch in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern möglich sein. Außerdem soll die bisher notwendige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über das anzuwendende Wahlverfahren abgeschafft werden. Diese Regelungen sind sinnvoll, da der Unterschied der beiden Wahlverfahren in erster Linie in der Verkürzung von Fristen liegt. Die Arbeitnehmer sollten allein über das anzuwendende Wahlverfahren entscheiden. Beides ist insbesondere bei der Erstwahl eines Betriebsrats sinnvoll. Dies ist in aller Regel die schwierigste Phase.

Gerade um die Erstwahlen zu fördern, ist es wünschenswert, dass ein eventuell vorhandener Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft in die Lage versetzt wird, geeignete Wahlvorstandskandidatinnen und -kandidaten zu bestellen und Informations- und Wahlversammlungen durchzuführen.

Die Möglichkeit Online-Betriebsratswahlen *rechtssicher* durchzuführen ist eine weitere wichtige Erleichterung von Betriebsratswahlen und trägt der digitalen Transformation Rechnung. Insbesondere in

⁴ Wirtschaftswoche, »Fachkräftemangel im Betriebsrat, Die IG Metall braucht einen Generationswechsel«, <https://www.wiwo.de/erfolg/management/fachkraeftemangel-im-betriebsrat-bald-fehlen-deutschland-34-000-betriebsraete/20124728.html>

⁵ Hans-Böckler-Stiftung, Betriebspolitik »Generationenwechsel im Betriebsrat« https://www.boeckler.de/45818_45839.htm

sehr großen und/oder weit verzweigten Betrieben wäre dies von großem Nutzen.

Auch eine Etablierung von obligatorischen Belegschaftsversammlungen in Betrieben ohne Betriebsrat, wie im Antrag der Fraktion »DIE LINKE« vorgeschlagen, ist zu begrüßen. Dies bedeutet nicht, dass sich die Arbeitgeberin in Angelegenheiten der Belegschaft - der Betriebsratswahl – einmischen soll. Es ist lediglich eine logische Fortführung des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Der Gesetzgeber fordert von jeder Arbeitgeberin, dass sie mit der Bereitschaft zur vertrauensvollen Zusammenarbeit auf den Betriebsrat zugeht und weder die Betriebsratsarbeit oder Betriebsratswahlen behindert noch einzelne Mitglieder des Betriebsrats benachteiligt. Dies auch in regelmäßigen Abständen betriebsöffentlich erklären zu müssen, ähnelt dem Vorgehen von Aktiengesellschaften. Gemäß § 161 Aktiengesetz müssen Vorstand und Aufsichtsrat jährlich erklären, ob den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ entsprochen wurde und wird oder welche Empfehlungen nicht angewendet wurden oder werden und warum nicht. Diese Erklärung ist dauerhaft öffentlich zugänglich zu machen. Ein solche »SoftLaw« Lösung mit einem noch zu erstellen Kodex für die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat wäre ein richtiger Schritt Richtung »Mitbestimmung 4.0«. Bereits jetzt werden in vielen Tariftrue- und Vergabegesetzen weitere soziale Kriterien genannt, hierunter sollten nicht nur Ausbildung, Chancengleichheit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung fallen, sondern auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat.

Für eine Betriebsratswahl sind sehr dezidierte Kenntnisse erforderlich, die auf den eigenen Betrieb anzuwenden sind. Dies lässt sich am effektivsten erlernen und umsetzen, durch eine direkte Hinzuziehung von Sachverständigen, die genau auf die Situation des Betriebs eingehen. Dieser Anspruch sollte in § 20 BetrVG zusammen mit einem klaren Schulungsanspruch für den Wahlvorstand verankert werden, wie es die Fraktion »DIE LINKE« vorschlägt. In vielen Betrieben werden solche Anfragen des Wahlvorstands bereits jetzt als notwendig angesehen und akzeptiert.

4. Zugang zu Sachverständigen für den Betriebsrat verbessern

Der Antrag beider Fraktionen, dass der Betriebsrat künftig Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen kann ohne vorherige Vereinbarung mit der Arbeitgeberin, fördert die Zusammenarbeit von Arbeitgeberin und Betriebsrat auf Augenhöhe und ist somit vorbehaltlos zu befürworten. Zurzeit gibt § 80 (3) BetrVG der Arbeitgeberin die Möglichkeit ihr Wissen nicht zu teilen bzw. das Teilen zu verzögern und somit nach dem Grundsatz »Wissen ist Macht« zu agieren. So ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht möglich. Im Antrag der Fraktion »Bündnis 90/Die Grünen« ist diese Gesetzesänderung nur für relevante Fragestellungen vorgesehen. Die Beurteilung, was relevant ist, kann unterschiedlich ausfallen und verschafft somit keine Klarheit. Der Antrag der Fraktion »DIE LINKE« ist da eindeutiger formuliert und daher zu bevorzugen.

Um dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit Rechnung zu tragen, erhält die Arbeitgeberin die Möglichkeit, eine Einigungsstelle anzurufen, wenn sie der Auffassung ist, dass die Erforderlichkeit nicht gegeben ist.

5. Bessere Möglichkeiten der Verfolgung von Straftaten gegen Betriebsräte und Betriebsratswahlen und der Verletzung von gesetzlichen Pflichten

Für die »schwarzen Schafe« unter den Arbeitgebern muss es wirksame Sanktionen geben. Dafür ist es überfällig, die Ordnungswidrigkeiten aus § 121 BetrVG dahingehend auszuweiten, dass sie auch bei der nicht erfolgten, wahrheitswidrigen, verspäteten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichtungs-, Beratungs-, Herausgabe- sowie Einsichtspflichten nach § 80 (2) BetrVG gelten.

Die Höhe der möglichen Geldbußen nach § 121 BetrVG und das Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes nach § 23 (3) BetrVG sollte angehoben werden und sich prozentual am Haushalts des Betriebs orientieren, wie es auch in der EU-DSGVO geregelt ist.

Ein weiterer richtiger Schritt, die Behinderung der Betriebsratsarbeit zu bekämpfen, ist die Einführung einer Meldepflicht solcher Verhaltensverstöße von Arbeitgebern an eine zentrale Stelle.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)75

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Prof. Dr. Rüdiger Krause, Göttingen

1. Zusammenfassung der wesentlichen Aussagen

Folgende gesetzgeberische Einzelmaßnahmen empfehlen sich im Hinblick auf die Erleichterung von Betriebsratswahlen:

- Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe der Größenklasse von 51 bis 100 Beschäftigte (obligatorisch) und der Größenklasse von 101 bis 200 Beschäftigte (fakultativ).
- Einführung der Möglichkeit von Online-Wahlen zum Betriebsrat.
- Einführung eines Rechts des Gesamtbetriebsrats bzw. des Konzernbetriebsrats zur Einladung zu einer Betriebsversammlung zwecks Information und Wahl eines Wahlvorstands in betriebsratslosen Betrieben.

Folgende gesetzgeberische Einzelmaßnahmen empfehlen sich im Hinblick auf die Absicherung von Betriebsratswahlen:

- Verstärkung des Schutzes für Wahlvorstandsmitglieder sowie Wahlvorstandsbewerberinnen und Wahlvorstandsbewerber durch eine Ausdehnung von § 78 BetrVG sowie eine Abrundung des Sonderkündigungsschutzes.
- Verstärkung des Schutzes für Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren durch eine Ausdehnung von

§ 78 BetrVG sowie eine Abrundung des Sonderkündigungsschutzes.

2. Betriebliche Mitbestimmung als Verwirklichung verfassungsrechtlicher Werte

Die betriebliche Mitbestimmung kann in Deutschland auf eine rund einhundertjährige Tradition zurückblicken, ihre Vorläufer lassen sich sogar bis in das 19. Jahrhundert zurückverfolgen. Das Grundgesetz enthält im Gegensatz zur Weimarer Reichsverfassung zwar keinen ausdrücklichen Verfassungsauftrag zur Schaffung einer betrieblichen Interessenvertretung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die betriebliche Mitbestimmung ist nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts aber im Sozialstaatsprinzip (Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1 GG) verankert und dient zugleich der Verwirklichung der Grundrechte der Beschäftigten, indem sie ihnen sowohl Schutz gewährt als auch Teilhabemöglichkeiten verschafft.¹

In der Praxis hat sich die betriebliche Mitbestimmung bewährt. Sie trägt dazu bei, dass bei betrieblichen Entscheidungen die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt werden. Damit fördert sie eine innerbetriebliche Vertrauenskultur, die allen Beteiligten zugutekommt und die nicht zuletzt gesamtwirtschaftliche Vorteile mit sich bringt. Ihren übergreifenden Nutzen hat die betriebliche Mitbestimmung in der Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 eindrucksvoll unter

¹ BVerfG, 26.5.1970 – 2 BvR 311/67, BVerfGE 28, 314, 323; BVerfG, 27.3.1979 – 2 BvL 2/77, BVerfGE 51, 43, 58; BVerfG, 30.4.2015 – 1 BvR 2274/12, NZA 2015, 820, 821.

Beweis gestellt, als Unternehmensleitungen und Betriebsräte gemeinsam Maßnahmen ergriffen haben, um den Bestand erfahrener und eingespielter Belegschaften während des Konjunkturéinbruchs zu sichern und auf diese Weise die Produktion nach dem Ende der Krise sogleich wieder steigern zu können.

Trotz ihrer unbestreitbaren Erfolge ist der Verbreitungsgrad der betrieblichen Mitbestimmung schon seit einer Reihe von Jahren rückläufig. So sank der Anteil der Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, seit Mitte der 1990er Jahre bis 2018 in Westdeutschland von 51 % auf 40 % und in Ostdeutschland von 43 % auf 33 %.² Den größten Anteil daran hat der Rückgang der Verbreitung von Betriebsräten in der Betriebsgrößenklasse von 51 bis 500 Beschäftigte mit 13 % (von 1996 bis 2014), wobei die Betriebsgrößenklasse von 101 bis 199 Beschäftigte insoweit noch einmal besonders hervortritt.³ Die Ursachen hierfür sind vielfältig und hängen teilweise mit Strukturveränderungen zusammen, die sich nachteilig auf die Bildung von Betriebsräten auswirken (Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße, Wandel vom Verarbeitenden Gewerbe zum Dienstleistungssektor, räumliche Verortung von Betrieben) und die vom Gesetzgeber praktisch nicht beeinflussbar sind, deren Bedeutung für die zurückgehende Verbreitung von Betriebsräten allerdings auch nicht überschätzt werden darf. Eine größere Rolle spielen nach den empirischen Befunden offenbar veränderte Einstellungen bzw. Verhaltensweisen der betrieblichen Akteure auf der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite.⁴ Damit ergeben sich für den Gesetzgeber zwei mögliche Anknüpfungspunkte für eine Gegensteuerung: Soweit es um die Beschäftigten geht, kann der Gesetzgeber gewandelte berufskulturelle Orientierungen und Interessenlagen als solche zwar nicht verändern. Durch eine Vereinfachung von Wahlvorschriften sowie durch weitere flankierende Maßnahmen können aber die in kleineren und mittleren Betrieben vielfach bestehenden mentalen Hürden für die Durchführung von Betriebsratswahlen abgesenkt werden. Soweit es um die Arbeitgeberseite geht, besteht das dringlichste Problem augenscheinlich in einem vielerorts zunehmenden Widerstand gegen die Wahl einer betrieblichen Interessenvertretung. Auch wenn manche der berichteten Verhaltensweisen⁵ entweder gesetzlich kaum greifbar oder aber umgekehrt schon nach geltendem Recht eindeutig unzulässig sind, gibt es doch eine Grauzone von unlauteren Maßnahmen, denen der Gesetzgeber stärker als bisher entgegentreten könnte. Es ist deshalb zu begrüßen, wenn sich der Gesetzgeber diesen beiden Problemfeldern annehmen will. Dabei sollten Lösun-

gen konzipiert werden, die das geltende Recht maßvoll weiterentwickeln und sich kohärent in die bereits vorhandenen Regelungen einfügen.

3. Handlungsbedarf im Hinblick auf die Erleichterung von Betriebsratswahlen

a) Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens

Mit dem Betriebsverfassungsreformgesetz von 2001 ist das sog. vereinfachte Wahlverfahren eingeführt worden (§§ 14a, 17a BetrVG), dessen Ziel schon damals in der Erleichterung von Betriebsratswahlen in kleineren Betrieben bestand.⁶ Das vereinfachte Verfahren ist nach derzeitigem Recht für Betriebe mit 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern obligatorisch und für Betriebe mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern fakultativ, d.h. es kann zwischen dem Wahlvorstand und dem Arbeitgeber vereinbart werden (§ 14a Abs. 5 BetrVG). Vom Regelwahlverfahren unterscheidet es sich vor allem durch verkürzte Fristen, die Wahl des Betriebsrats auf einer Wahlversammlung anstelle einer Urnenwahl sowie die ausschließliche Anwendung der Grundsätze der Mehrheitswahl.

Soweit ersichtlich hat sich das vereinfachte Wahlverfahren in der betrieblichen Praxis bewährt. Dies zeigt sich insbesondere daran, dass bei den Betriebsratswahlen der Jahre 2010 und 2014 in jeweils rund 60 % der Betriebe der Größenklasse von 51 bis 100 Beschäftigte eine Vereinbarung über die Anwendung dieses Verfahrens zustande gekommen ist.⁷ In rechtlicher Hinsicht ist seit 2001 nur eine geringe Anzahl von Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem vereinfachten Wahlverfahren bekannt geworden, woraus abgeleitet werden kann, dass sich die Praxis mit diesen Regelungen offenbar arrangiert hat. Gegen das mit dem vereinfachten Wahlverfahren gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 BetrVG zwingend verbundene Mehrheitswahlrecht, das vom Verhältniswahlrecht des Regelwahlverfahrens abweicht, sind im Schrifttum zwar unter Berufung auf den Minderheitenschutz Einwände erhoben worden.⁸ Da es in Betrieben dieser Größenklasse für die Wahl in den Betriebsrat aber vornehmlich auf die Einzelpersonlichkeiten ankommt, ist ein Mehrheitswahlrecht und damit eine Persönlichkeitswahl unbedenklich.⁹ Dies wird man bei Betrieben in der Größenklasse von 101 bis 200 Beschäftigte ebenfalls (gerade) noch annehmen können. Die avisierte Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens in dem Sinne, dass der Schwellenwert für die obligatorische Anwendung auf 100 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die fakultative Anwendung auf 200 wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

² Ellguth, Peter: Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, IAB-Forum v. 24.5.2018.

³ Ellguth, Peter/Trinczek, Rainer: Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, WSI Mitteilungen 2016, 172, 177.

⁴ Ellguth, Peter/Trinczek, Rainer: Erosion der betrieblichen Mitbestimmung – Welche Rolle spielt der Strukturwandel?, WSI Mitteilungen 2016, 172, 174 ff.

⁵ Vgl. Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner: Wahlbehinderungen sind kein Einzelfall, AiB 2017, 14 ff.

⁶ Bundestagsdrucksache 14/5741, S. 37 f.

⁷ Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo/Lang, Hendrik: Trendreport Betriebsratswahlen 2014, 2017, S. 40 f.

⁸ Vgl. Reichold, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Aufl., 2018, § 14a BetrVG Rn. 3 m.w.N.

⁹ Vgl. Jacobs, in: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl., 2018, § 14a Rn. 56.

angehoben wird, ist daher zu befürworten. Ein Begleiteffekt der Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens besteht zudem darin, dass aufgrund der verkürzten Fristen weniger Zeit für etwaige Störmanöver und Beeinflussungsmöglichkeiten durch die Arbeitgeberseite verbleibt. Dies würde uneingeschränkt allerdings nur für Betriebe in der Größenklasse bis 100 wahlberechtigte Beschäftigte gelten, weil der Arbeitgeber in Betrieben in der Größenklasse von 101 bis 200 Beschäftigte bei einer Orientierung am bisherigen Recht infolge der Notwendigkeit einer Vereinbarung über die Frage mitentscheiden könnte, ob die Betriebsratswahl nach dem vereinfachten Wahlverfahren stattfinden soll. Vor dem Hintergrund des Umstands, dass die meisten Fälle der Behinderung einer Betriebswahl in Betrieben in der Größenklasse von 51 bis 200 Beschäftigte vorkommen,¹⁰ wäre daher zu überlegen, ob die Entscheidung zwischen beiden Verfahren nicht eher allein dem Wahlvorstand obliegen sollte.

b) Einführung von Online-Wahlen

Das geltende Recht sieht in der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz vorrangig eine Präsenzwahl (§§ 11 ff. WahlO) sowie daneben die Möglichkeit der schriftlichen Stimmabgabe im Rahmen einer Briefwahl vor (§§ 24 ff. WahlO). Die Option einer elektronischen Stimmabgabe per Online-Wahl ist in der Wahlordnung dagegen nicht geregelt und wird von der einhelligen Auffassung in Rechtsprechung¹¹ und Schrifttum¹² nach derzeitigem Recht für unzulässig gehalten. Die Digitalisierung der Arbeitswelt, veränderte Einstellungen jüngerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, komplexe betriebliche Strukturen mit verschiedenen Betriebsstätten sowie die zunehmende Mobilität von Beschäftigten sprechen indes dafür, die Möglichkeit von Online-Wahlen bzw. der Stimmabgabe auch auf elektronischem Wege zuzulassen, wie dies im Schrifttum auch zunehmend gefordert wird.¹³ Die technischen Voraussetzungen zur Gewährleistung der unabdingbaren Integrität der Wahl sind soweit ersichtlich verfügbar. Die konkreten rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür wären in der Wahlordnung festzuschreiben.

c) Sonstige Maßnahmen

In den Anträgen der Fraktionen werden noch verschiedene weitere Überlegungen ins Spiel gebracht, um die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern. Soweit es um die Verbesserung des Kenntnisstandes der Wahlvorstandsmitglieder durch Schulungen geht, sieht bereits das geltende Recht vor, dass der Arbeitgeber die Kosten der Schulung eines Wahlvorstandsmitglieds sowie Entgeltfortzahlung für die entsprechende Arbeitsversäumnis zu leisten hat (§ 20 Abs. 3 BetrVG), wobei das Bundesarbeitsgericht eine

Schulung bei einem erstmals berufenen Wahlvorstandsmitglied auch ohne eine nähere Darlegung als erforderlich ansieht.¹⁴ Eine entsprechende Regelung hätte daher im Wesentlichen nur eine klarstellende Bedeutung. Die Schaffung der Möglichkeit für den Wahlvorstand zur Hinzuziehung eines zusätzlichen Beraters erscheint dagegen zweifelhaft. Wenn sich der Arbeitgeber einer Wahl nicht in den Weg stellt, ist eine Schulung ausreichend, zumal die erforderlichen Kenntnisse für die ordnungsgemäße Durchführung einer Betriebsratswahl im Betrieb selbst aufgebaut und nicht „outgesourct“ werden sollten. Sofern aber eine Behinderung der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber droht, sollte der Wahlvorstand eher die Nähe zu einer im Betrieb vertretenen oder zumindest zuständigen Gewerkschaft suchen. Erst recht abzurufen ist von allen Ansätzen, den Arbeitgeber aktiv in den Prozess der Abhaltung von Betriebsratswahlen einzubinden, wie dies im Bereich der Personalvertretung der Fall ist (vgl. § 20 Abs. 2 BPersVG). Die Wahl eines Betriebsrats muss Ausdruck des Willens der Beschäftigten bleiben. Selbst eine noch so neutral formulierte Mitwirkungspflicht birgt die Gefahr in sich, dass der Arbeitgeber auf diesem Wege auf die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten Einfluss nimmt, was der Grundidee des Betriebsrats als arbeitgeberunabhängiges Organ diametral zuwiderlaufen würde. Wenn sich eine Belegschaft im Hinblick auf die Wahl eines Betriebsrats zu passiv verhält, kann dies durch den Gesetzgeber letztlich nicht verhindert werden.

Dagegen erscheint es durchaus sinnvoll, dem Gesamtbetriebsrat bzw. dem Konzernbetriebsrat das Recht einzuräumen, die Belegschaften in bislang betriebsratslosen Betrieben zu einer Betriebsversammlung einzuladen, um die Beschäftigten über die ihnen zustehenden Rechte und Handlungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit der Wahl eines Betriebsrats zu informieren und anschließend einen Wahlvorstand wählen zu lassen, was vom Bundesarbeitsgericht auf der Grundlage des geltenden Rechts abgelehnt wird.¹⁵ Wenn nach derzeitigem Recht in einem betriebsratslosen Betrieb drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft subsidiär das Recht haben, zu einer solchen Betriebsversammlung einzuladen (§§ 17 Abs. 2 und 3, 14a Abs. 1, 17a Nr. 3 BetrVG), liegt es nicht ganz fern, auch dem Gesamtbetriebsrat bzw. dem Konzernbetriebsrat eine solche Befugnis zu gewähren. Allerdings hat der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat ohnehin das Recht, in einem betriebsratslosen Betrieb einen Wahlvorstand zu bestellen (§§ 17 Abs. 1 S. 1, 14a Abs. 1, 17a Nr. 1 BetrVG), wobei er zu diesem Zweck im Vorfeld auch

¹⁰ Behrens, Martin/Dribbusch, Heiner: Wahlbehinderungen sind kein Einzelfall, AiB 2017, 14, 16.

¹¹ Arbeitsgericht Hamburg, 7.6.2017 – 13 BV 13/16, ZIP 2017, 1684 (nicht rechtskräftig).

¹² Statt vieler Homburg, in: Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz, 16. Aufl., 2018, § 24 WahlO 2001 Rn. 3.

¹³ Z. B. Harms, Michael/Steinau-Steinrück, Robert/Thüsing, Gregor: BB-Forum: Betriebsverfassung 4.0 – Onlinewahl ermöglichen!, BB 2016, 2677; Thüsing, Gregor: Digitalisierung der Arbeitswelt – Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, Soziales Recht 2016, 87, 103.

¹⁴ BAG, 7.6.1984 – 6 AZR 3/83, NZA 1985, 66.

¹⁵ BAG, 16.11.2011 – 7 ABR 28/10, NZA 2012, 404.

Kontakt mit den Arbeitnehmern aufnehmen darf.¹⁶ Daher darf der Effekt einer solchen Ausweitung der Rechte, die für den Arbeitgeber zudem mit zusätzlichen Kosten verbunden wäre, weil die entsprechenden Versammlungen während der Arbeitszeit stattfinden und die Zeit der Teilnahme wie Arbeitszeit zu vergüten ist (§ 44 Abs. S. 1 BetrVG), nicht überschätzt werden.

4. Handlungsbedarf im Hinblick auf die Absicherung von Betriebsratswahlen

a) Wahlvorstandsmitglieder

Die Einbeziehung von Mitgliedern des Wahlvorstands in den Schutz des § 78 BetrVG sowie damit korrespondierend des § 119 BetrVG würde die Rechtslage nur partiell ändern, weil das straffbewehrte (vgl. § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) Verbot der Behinderung der Betriebsratswahl (§ 20 Abs. 1 S. 1 BetrVG) schon nach geltendem Recht auch vorbereitende Maßnahmen und damit auch die Behinderung der Tätigkeit von Wahlvorstandsmitgliedern umfasst.¹⁷ Die Ausdehnung des Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot (§ 78 S. 2 BetrVG) würde die Rechtsstellung von Wahlvorstandsmitgliedern dagegen verbessern und eine Schutzlücke schließen, zumal es kein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers gibt, Wahlvorstandsmitglieder im Nachhinein aufgrund ihrer Mitwirkung bei einer Betriebsratswahl zu benachteiligen. Je länger die Tätigkeit zurückliegt, desto weniger wahrscheinlich wird ein solcher Zusammenhang allerdings sein. Dabei ist eine ausdrückliche Ausdehnung des Schutzes auf den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl streng genommen entbehrlich, weil das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot des § 78 S. 2 BetrVG ohnehin nicht nur für die jeweilige Amtszeit gilt, sondern auch solche Maßnahmen untersagt, die im Hinblick auf eine bereits beendete betriebsverfassungsrechtliche Tätigkeit vorgenommen werden.¹⁸ Eine Erweiterung des Kündigungsschutzes gemäß § 15 Abs. 3 KSchG auf Wahlvorstandsbewerberinnen und Wahlvorstandsbewerber bietet sich ebenfalls an, um die Durchführung einer Betriebsratswahl in einem betriebsratsfeindlichen Umfeld in der besonders störanfälligen Frühphase abzusichern. Ein solcher Sonderkündigungsschutz erscheint allerdings nur dann erforderlich, wenn es um die erstmalige Wahl eines Betriebsrats geht. Außerdem müsste für den Beginn des Sonderkündigungsschutzes an einen formalen Akt entsprechend der Aufstellung des Wahlvorschlags bei einem Wahlbewerber (§ 15 Abs. 3 S. 1 KSchG) angeknüpft werden, konkret an den Vorschlag für die Zusammensetzung des Wahlvorstands bei der Einladung zur Wahlversammlung gemäß §§ 17 Abs. 3, 17a Nr. 3 BetrVG, § 28 Abs. 1 S. 1 WahlO. Auch liegt es in Anlehnung an § 15 Abs. 3a S. 1 KSchG nahe, lediglich die ersten drei

aufgelisteten Wahlvorstandsbewerberinnen und Wahlvorstandsbewerber in den Schutz einzubeziehen. Für eine Verlängerung des Sonderkündigungsschutzes über den Zeitraum von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hinaus wäre ein entsprechendes Schutzbedürfnis nachzuweisen, das gegenwärtig nicht ersichtlich ist. Im Übrigen genießen selbst Betriebsratsmitglieder nach der Beendigung ihrer Amtszeit nach § 15 Abs. 1 S. 2 KSchG nur einen einjährigen Sonderkündigungsschutz. Zur Abrundung des Schutzes lässt sich ebenfalls an eine entsprechende personelle Ausweitung von § 78 S. 2 BetrVG denken.

b) Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren

Soweit es um die Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren geht, lässt sich eine Einbeziehung in das Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot gemäß § 78 S. 2 BetrVG ebenfalls gut vertreten. Insoweit gelten, auch im Hinblick auf die Frage der zeitlichen Dauer des Schutzes, dieselben Überlegungen wie bei den Wahlvorstandsmitgliedern. Weiter wird vorgeschlagen, den Sonderkündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3a S. 1 KSchG bereits früher einsetzen zu lassen, um die Betroffenen in der besonders störanfälligen Frühphase besser abzusichern. Dies erscheint durchaus plausibel, wobei insoweit aus Gründen der Rechtssicherheit aber wiederum an einen formalen Akt angeknüpft werden sollte, also etwa an eine Meldung bei der zuständigen Agentur für Arbeit, nicht aber nur an schwer greifbare Vorfeldaktivitäten. Auch liegt eine Angleichung zum Schutz für Wahlvorstandsbewerberinnen und Wahlvorstandsbewerbern in dem Sinne nahe, dass der Sonderkündigungsschutz auf einen Zeitraum von sechs Monaten nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses ausgedehnt wird.

c) Sonstige Maßnahmen

Eine Meldepflicht für Straftaten gemäß § 119 BetrVG erscheint nicht geeignet, um dem Phänomen der Behinderung von Betriebsratswahlen effektiv entgegenzutreten. Wichtiger wäre eine Sensibilisierung der Staatsanwaltschaften für dieses Thema. Dagegen dürfte es kontraproduktiv sein, die Straftaten nach § 119 BetrVG von einem Antragsdelikt (§ 119 Abs. 2 BetrVG) zu einem Offizialdelikt aufzuwerten, weil die Einstufung als Antragsdelikt den Antragsberechtigten bessere Möglichkeiten einräumt, das eigentliche Ziel, nämlich die ungehinderte Wahl von Betriebsräten zu erreichen, während ein staatsanwaltliches Eingreifen, das von den maßgeblichen Akteuren einschließlich der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht mehr durch eine Antragsrücknahme (vgl. § 77d Abs. 1 StGB) gesteuert werden kann, die Gefahr in sich birgt, dass der Konflikt um die Wahl eines Betriebsrats außer Kontrolle gerät.

¹⁶ Vgl. BAG, 9.12.2009 – 7 ABR 46/08, NZA 2010, 662.

¹⁷ Vgl. BayObLG, 29.7.1980 – RReg 4 St 173/80, BB 1980, 1638.

¹⁸ *Fitting*, Betriebsverfassungsgesetz, 29. Aufl., 2018, § 78 Rn. 16 m.w.N.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)76

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Micha Heilmann, Hamburg

Das Anliegen beider Anträge - Betriebsratswahlen zu erleichtern und aktive Beschäftigte bzw. Betriebsräte besser zu schützen - ist nicht nur wichtig, seine Umsetzung ist auch dringend geboten.

Generell ist daher die weitere Erleichterung von Betriebsratswahlen sowie der bessere Schutz von Wahlinitiatoren vor Kündigungen, BetriebsratswahlkandidatInnen und Betriebsräten dringend erforderlich. Die Mitbestimmung durch Betriebsräte und die Repräsentanz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb sind ein unverzichtbarer Bestandteil der deutschen Demokratie.

Zu den einzelnen Vorschlägen:

1. Wahlverfahren: Anwendungsbereichs des vereinfachten Wahlverfahrens ausweiten

Das mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 eingeführte vereinfachte Wahlverfahren hat sich bewährt. Es hat die Wahlverfahren in kleineren Betrieben beschleunigt. Die Beschleunigung war ein wesentliches Ziel der Reform. Damit sollte erschwert werden, dass Arbeitgeber die Wahl von Betriebsräten verhindern oder erschweren.

Eine Ausweitung des obligatorischen vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit bis zu 100 ArbeitnehmerInnen ist daher richtig. Ebenso die Schaffung der Möglichkeit durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in Betrieben mit bis zu 200 ArbeitnehmerInnen das vereinfachte Wahlverfahren einzuführen.

Eine generelle Wahlmöglichkeit – vereinfachtes oder normales Wahlverfahren – bei allen Betriebsratswahlen in Betrieben bis zu 200 ArbeitnehmerInnen ist nicht sinnvoll. Dies würde (BT-Drs. 19/1710 S. 2 Nr. 1) eine weitere Abstimmung auf Arbeitnehmerseite – dies meint wohl die Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes - voraussetzen und damit die Wahl erschweren. Insbesondere in Betrieben, in den erstmals gewählt wird würde dies zu einer – nicht hilfreichen - Verzögerung führen. Folgt mensch jedoch dem Grundgedanken, wäre allenfalls in Betrieben mit 100 bis 200 ArbeitnehmerInnen mit schon bestehenden Betriebsrat ein Alleinentscheidungsrecht des Wahlvorstandes über die Art des Wahlverfahrens sinnvoll.

Der Vorschlag (BT-Drs. 19/860, S. 2 II. a) dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bzw. im Betrieb vertretenen Gewerkschaften in betriebsratslosen Betrieben das Recht einzuräumen, Informationsversammlungen und Wahlversammlungen zur Findung von KandidatInnen für den Wahlvorstand explizit im Gesetz einzuräumen ist zu begrüßen und notwendig. Nach § 17 Abs. 1 BetrVG kann in Betrieben ohne Betriebsrat ein Gesamtbetriebsrat (GBR) bzw. ein Konzernbetriebsrat (KBR) den Wahlvorstand bestellen. Um dies aber zu können, muss der GBR bzw. KBR Kandidatinnen für den Wahlvorstand finden. Dazu sind u.a. Versammlungen notwendig. Eine solche Regelung würde insbesondere in Unternehmen mit einer Vielzahl von Filialen bzw. Betriebsstätten die Bildung von Betriebsräten fördern. Das Bundesarbeitsgericht hat – entgegen dem Ziel der Reform 2001 – GBR

bzw. KBR das Recht abgesprochen solche Versammlungen einzuberufen (BAG v. Beschluss v. 16.11.2011 – 7 ABR 28/10). Klargestellt werden müsste in diesem Zusammenhang, dass Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat, ebenso wie die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zum Betrieb zu diesen Zwecken haben.

Betriebsratswahlen sind bisher ein Akt der Selbstorganisation der ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer, die für sich eine wirksame Vertretung ihrer Interessen im Betrieb schaffen wollen. Dem Arbeitgeber kommen dabei im Wesentlichen nur Unterstützungsaufgaben (z.B. Aufbereitung der Unterlagen für die Wählerliste, Zurverfügungstellung von Räumen usw.) zu. Der Vorschlag, den Arbeitgeber in betriebsratslosen Betrieben zu verpflichten einmal im Jahr eine Informationsveranstaltung samt Wahl des Wahlvorstandes durchführen zu lassen, verwischt diese Grenzen. Der Vorschlag würde auch nicht zur Gründung von mehr Betriebsräten führen. Nur weil ein Arbeitgeber zu einem ihm genehmen Zeitpunkt die vorgesehene Informationsversammlung einberuft finden sich nicht automatisch KandidatInnen für Wahlvorstand und Betriebsrat.

Die Klarstellung, dass Wahlvorstandsmitglieder – ebenso wie Betriebsratsmitglieder – einen Anspruch auf notwendige und erforderliche Schulungen haben ist zu begrüßen (BT-Drs. 19/860 S. 3); ebenso die Klarstellung im Gesetz in Bezug auf die Hinzuziehung der Berater.

2. Schutz der Initiatoren und Betriebsräte

Beide Vorschläge sehen vor, dass befristet Beschäftigte Betriebsräte eines besonderen Schutzes bedürfen. Sie schlagen beide vor, schlagen vor, die Regelungen des § 78a BetrVG auch auf Betriebsräte zu übertragen. Dies wäre ein großer Schritt hin zu einem umfassenden Schutz von befristet beschäftigten Betriebsräten.

Befristet beschäftigte Betriebsräte bedürfen dringend des Schutzes. Dies hat z.B. der Fall Deliveroo in Köln gezeigt, bei sich das Unternehmen seiner sozialen Pflichten dadurch entledigt hat, dass es die Arbeitsverträge der befristet beschäftigten Betriebsräte hat auslaufen lassen.

Mit der derzeitigen Regelung ist es Unternehmen möglich, die nur mit befristet Beschäftigten arbeiten, die Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen im Betrieb zu unterbinden.

Notwendig wäre in diesem Fall aber auch, eine klare Regelung der betrieblichen Gründe, die einer Weiterbeschäftigung im Sinne von § 78 a BetrVG entgegenstehen. Wenn z.B. ein Unternehmen alle befristeten Arbeitsverträge auslaufen lässt um, nur einen Betriebsrat aus dem Amt zu entfernen (z.B. Deliveroo Köln) um z.T. dieselben Beschäftigten als sog. „Freie“ / freelancer wiedereinzustellen, darf dies keinen, einer Weiterbeschäftigung entgegenstehender, betrieblichen Grund darstellen.

3. Erweiterter Kündigungsschutz

Beide Vorschläge sehen einen erweiterten Kündigungsschutz für Wahlbewerber vor.

Die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf 24 Monate für Initiatoren einer Wahl und für Wahlbewerber sieht BT-Drs. 19/860 (Die Linke) vor. Zudem soll eine Kündigung aus wichtigem Grund von ArbeitnehmerInnen, der/die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung eingeladen haben, nur mit Zustimmung des Betriebsrates oder durch gerichtliche Entscheidung analog § 103 BetrVG möglich sein.

Eine solche Verlängerung des Kündigungsschutzes auf 24 Monaten würde den Betroffenen helfen.

Unklar ist der Vorschlag insoweit, als das die Kündigung von InitiatorInnen einer Betriebsratswahl (Einladende zu einer Wahlversammlung usw.) nicht von der Zustimmung des noch zu wählenden Betriebsrates abhängig gemacht werden kann. Denn dieser existiert bei einem erstmals zu wählenden Betriebsrat zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht. Möglich wäre es in diesem Fall die Kündigung an eine gerichtliche Zustimmung zu knüpfen oder ein gerichtliches Auflösungsverfahren einzuführen.

Der Vorschlag BT-Drs. 19/1710 (Bündnis 90/Die Grünen) sieht vor, dass Mitglieder des Wahlvorstandes bis zur nächsten Wahl in den Schutzbereich des § 78 BetrVG aufgenommen werden und ebenfalls in § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG aufgenommen werden um so auch durch das Strafrecht geschützt zu werden.

Dieser Vorschlag hat das richtige Ziel, reicht aber nicht aus. § 78 BetrVG ist nach – richtiger - überwiegenden Ansicht der jur. Literatur (statt aller Fitting § 78 Rn. 2) schon heute ergänzend zu § 20 BetrVG auch auf Wahlwerber und Wahlvorstände anzuwenden. Problem wäre, dass nach § 78 BetrVG der/die ArbeitnehmerIn im gerichtlichen Verfahren darzulegen und zu beweisen hätte, dass z.B. eine Kündigung wegen der Tätigkeit im Wahlvorstand erfolgt ist. Dieser Beweis ist in der Praxis schwer zu erbringen, da kaum ein/e Arbeitgeber/in dies zum offiziellen Kündigungsgrund machen würde. Regelungen, die die Kündigung untersagen und dem/der Arbeitgeber/in die Beweislast dafür auf auferlegen, dass er/sie nicht wegen der Tätigkeit im Wahlvorstand kündigt sind vorzuziehen.

Fraglich ist, ob die die Einbeziehung von Wahlvorstandsmitgliedern in den Bereich des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG den strafrechtlichen Schutz erhöhen würde. Nach verbreiteter Auffassung sind sie schon im Rahmen des § 119 Abs. 1 Nr. 1 geschützt.

Allerdings ist generell darauf hinzuweisen, dass es bei der Anwendung der Straf-, wie der Ordnungswidrigkeitsvorschriften des BetrVG ein erhebliches Vollzugsdefizit gibt. Dies wäre, soll der Strafschutz, ebenso wie der Schutz durch erhöhte Buß- und Ordnungsgelder wirksam sein, behoben werden. Es liegt in fehlenden Fachkenntnissen und z.T. fehlendem Interesse begründet. Zu begrüßen wären nicht nur Schwerpunktstaatsanwaltschaften, sondern auch spezielle Arbeitsschutzbehörden, die gebündelt alle Verstöße gegen Normen des Arbeitsrechts verfolgen könnten.

§ 119 BetrVG (BT-Drs. 19/1710 Seite 2 Nr. 6) zu einem relativen Antragsdelikt zu erheben, würde den strafrechtlichen Schutz erhöhen; Beseitigung des Vollzugsdefizites vorausgesetzt.

Eine Erhöhung des Bußgeldrahmes würde – Beseitigung Vollzugsdefizit vorausgesetzt – dazu führen, dass die Einhaltung der Normen des BetrVG ein höheres Gewicht bekommt auf Arbeitgeberseite. Dies lässt in jüngster Zeit an der Umsetzung der DSGVO in Deutschland beobachten. Die Erhöhung möglicher Bußgelder hat zu einem veränderten Verhalten der Unternehmen geführt.

4. Onlinewahlen

Im Antrag BT-Drs. 19/1710 (Bündnis 90/Die Grünen, S. 2 Nr. 8) wird die rechtliche Zulassung von online Betriebsratswahlen gefordert. Dies sind derzeit vom Betriebsverfassungsgesetz und der entsprechenden Wahlordnung nicht vorgesehen.

Die Begründung übersieht zunächst, dass Betriebsratswahlen auf nationaler Ebene stattfinden und nicht grenzüberschreitend. Das Betriebsverfassungsgesetz gilt nur in Deutschland (statt aller Fitting § 1 Rn. 12ff.) und kann daher keine Anwendung in anderen Ländern finden, auch nicht in Konzernen. Dies gilt auch für die Mitglieder der Europäischen Betriebsräte. Soweit Arbeitnehmer/innen eines in Deutschland gelegenen Betriebes, die vorübergehend im Ausland tätig sind, an Betriebsratswahlen teilnehmen wollen, ist dies über die im Gesetz vorgesehene Briefwahl problemlos möglich.

Größtes Problem bei einer Online-Wahl wäre neben der technischen Sicherheit und Schutzvorkehrungen gegen Manipulationen, dass ArbeitnehmerInnen nicht mehr wie im klassischen Wahlverfahren die Auszählung (zwingend öffentlich nach § 18 Abs. 3 BetrVG) verfolgen können. Hiervon wird auch in der Praxis regelmäßig Gebrauch gemacht. Bei Online-Wahlen können die Beschäftigten die Auszählung

der Stimmen nicht selbst verfolgen, da der Auszählungsvorgang ja elektronisch erfolgt. Es steht zu befürchten, dass dies die Akzeptanz der Ergebnisse der Wahlen gravierend negativ beeinflusst. Online Wahlen setzen ein Vertrauen in die Technik und deren Anwendung voraus, das nicht gegeben wird.

5. Weitere Verfahrensvorschriften zur Betriebsratswahlen

Zu begrüßen wäre es, wenn die Wahlvorschriften im Hinblick auf ihre Konsistenz und Klarheit überprüft würden. Die Wahlen werden ja von geschulten Laien durchgeführt. So wären z.B. die Vorschriften der Fristberechnung klarer fassen. Derzeit wird in § 41 Wahlordnung auf die Vorschriften des BGB verwiesen, nach denen Fristen z.B. nicht an einem Sonnabend oder Sonntag enden. Betriebsratswahlen selbst, können aber, wenn die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen an einem an einem Sonnabend oder Sonntag im Betrieb arbeitet, sehr wohl an einem Wochenende stattfinden. Dies ist ein Widerspruch, der auch zu Schwierigkeiten bei der Fristberechnung führt.

6. Sonstige Betriebsratsrechte

Beide Anträge sehen vor, dass Betriebsräte Sachverständige und Berater ohne konkrete Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in Anspruch nehmen können. (BT-Drs. 19/1710 S. 2 Nr. 5; BT-Drs. 19/860 S. 3). Dem Arbeitgeber soll jeweils das Recht zur Anrufung der Einigungsstelle zustehen, wenn er damit nicht einverstanden ist. Geklärt werden müsste, was mit den Vergütungsansprüchen für durch die Sachverständigen bzw. Berater bis zu Entscheidung der Einigungsstelle erbrachten Leistungen geschieht, wenn die Einigungsstelle die Beauftragung als nicht notwendig oder das vereinbarte Honorar als zu hoch ansieht.

DEUTSCHER BUNDESTAG
Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)77

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

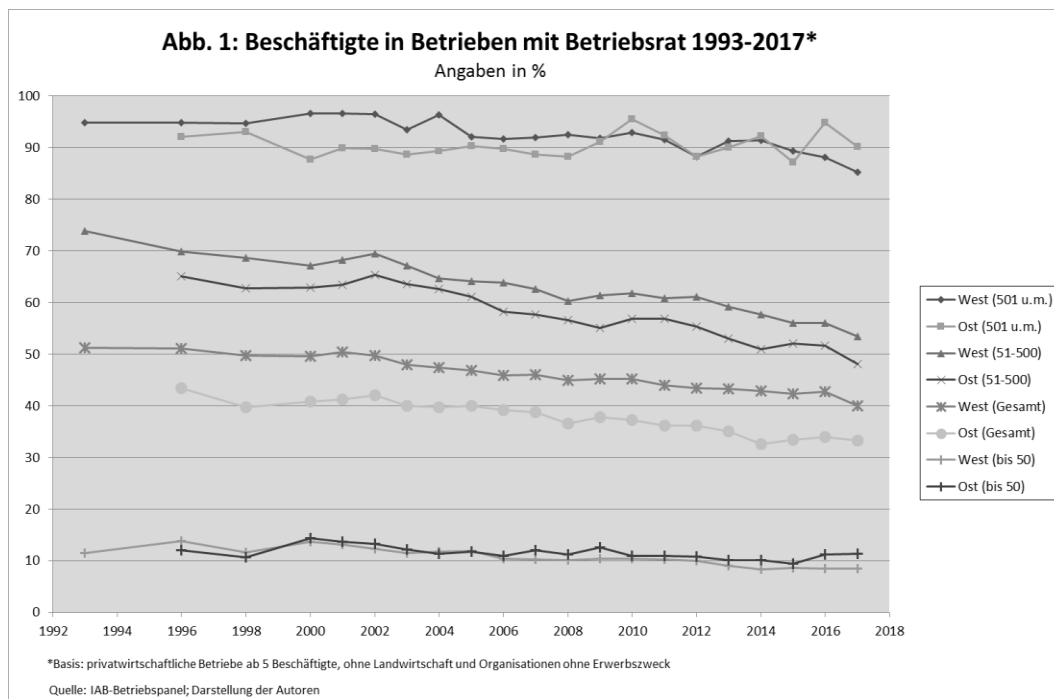
Vorbemerkung

In dieser Stellungnahme zeigen wir auf Basis des IAB-Betriebspanels die Entwicklung der Verbreitung von Betriebsräten und legen dar, worauf die Veränderungen unter anderem zurückzuführen sind.

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels ist es allerdings nicht möglich, Fragen zu den Mitgliedern von Betriebsratsgremien oder den Initiatoren von Betriebsratswahlen zu beantworten. Das IAB-Betriebspanel enthält auch keine Informationen, die die Perspektive der Betriebsräte selbst wiedergeben.

Entwicklung der betrieblichen Mitbestimmung

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen deutlich: Die Verbreitung von Betriebsräten geht zurück. Der Anteil der Betriebe ohne Betriebsrat (erfasst werden nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten, da nur diese zur Wahl eines Betriebsrats berechtigt sind) nimmt seit Anfang der 2000er Jahre – nach bis dahin uneinheitlichem Verlauf – deutlich ab. Betrug der Anteil im Jahr 2000 im Westen wie im Osten noch 12 Prozent, so schrumpfte er bis 2017 – wenn auch mit gewissen Schwankungen – auf 9 Prozent. Die insgesamt niedrigen Anteilswerte werden von der großen Zahl der Kleinbetriebe geprägt, in denen die Existenz eines Betriebsrats eher die Ausnahme ist.



In Abbildung 1 ist die Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Betriebsrat für die Betriebe unterschiedlicher Größenklassen dargestellt. Bei der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 ging es dem Gesetzgeber unter anderem auch schon darum, die Erosionsprozesse der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen und durch eine Entbürokratisierung des Wahlrechts die Neugründung von Betriebsratsgremien in Kleinbetrieben zu forcieren. Konkret wurde das Wahlrecht für die Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten vereinfacht (mit Option für die Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigte). Nach allen vorliegenden Analysen haben sich die Erwartungen auf einen entsprechenden Gründungsboom von Betriebsratsgremien nicht erfüllt (vgl. Bellmann/Ellguth 2006), wie sich auch mit unserer Zeitreihe für die Betriebe bis zu 50 Beschäftigten (untere zwei Reihen) bestätigt. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat in diesem Größensegment schrumpfte zwischen 2000 und 2017 in Westdeutschland von 14 auf 9 Prozent, in Ostdeutschland von 14 auf 11 Prozent. Er ist also von einem ohnehin schon niedrigen Ausgangsniveau nochmals gesunken.

Neben der Vereinfachung des Wahlverfahrens wurden mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 unter anderem auch modernere und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen geschaffen, die Freistellungsgrenze wurde herabgesetzt (ab 200 Mitarbeitern), die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei den Themen Weiterbildung und Beschäftigungssicherung wurden gestärkt und Möglichkeiten zur Förderung der Chancengleichheit geschaffen.

Die Entwicklung zeigt zugleich, dass sich der insgesamt zu beobachtende Verlust nicht gleichmäßig über alle Betriebsgrößen hinweg vollzieht: In den mittelgroßen Betrieben mit einer Beschäftigtenanzahl von 51 bis 500 sind sie besonders gravierend – das betrifft sowohl die auf Beschäftigte bezogene Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung („Abdeckquote“, als auch die Verbreitung von Betriebsräten (vgl. bereits Ellguth/Kohaut 2012). Während insgesamt in Deutschland der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat zwischen 1996 und 2017 um 3 Prozentpunkte zurückging, betrug der Rückgang in diesem spezifischen Betriebsgrößensegment 17 Prozentpunkte (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Verbreitung eines Betriebsrats nach Betriebsgröße 1996, 1998 & 2017

Anteil in Prozent, Veränderung in Prozentpunkten

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte*

Betriebsgröße	Betriebe mit Betriebsrat					Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat				
	1996	1998	2017	Differenz 96-17	Differenz 98-17	1996	1998	2017	Differenz 96-17	Differenz 98-17
Ostdeutschland										
5 - 50	7	6	6	-1	0	12	11	11	-1	1
51 - 500	55	55	40	-15	-15	65	63	48	-17	-15
501 u.m.	87	92	92	5	0	92	93	90	-2	-3
Insgesamt	11	9	9	-2	0	43	40	33	-10	-6
Westdeutschland										
5 - 50	8	6	5	-3	-1	14	12	9	-5	-3
51 - 500	61	62	44	-17	-18	70	72	53	-16	-18
501 u.m.	91	92	79	-12	-13	95	95	85	-10	-10
Insgesamt	12	10	9	-4	-1	51	50	40	-11	-10
Deutschland										
5 - 50	8	6	5	-3	-1	13	11	9	-4	-2
51 - 500	60	60	43	-17	-17	69	70	53	-16	-17
501 u.m.	91	92	80	-10	-11	94	95	86	-9	-9
Insgesamt	12	10	9	-3	-1	50	48	39	-11	-9

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996, 1998, 2017

Starke Unterschiede zeigen sich auch im Deckungsgrad in einzelnen Branchen und das sowohl aus Betriebs- als auch Beschäftigtenperspektive (siehe Tabelle 2). Die größte quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung besteht im traditionell stark mitbestimmten Bereich Energie- und Wasserversorgung/Abfallwirtschaft/Bergbau, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheitswesen/Erziehung

und Unterricht. Das untere Ende bilden die vorwiegend kleinbetrieblich strukturierten Branchen des sonstigen Dienstleistungsbereichs (inkl. Gastgewerbe) und der Bauwirtschaft. Branchenspezifische Entwicklungen lassen sich leider wegen der 2009 erfolgten Umstellung auf eine neue Wirtschaftszweigsystematik (WZ 2008) nur für einen relativ kurzen Zeitraum verfolgen.

Tabelle 2: Verbreitung eines Betriebsrats nach Branche 2017

Anteile in Prozent

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte*

	Wirtschaftszweige										Insgesamt (ab 5)
	Energie/ Wasser/ Abfall Bergbau	Verarb. Ge- werbe	Bau- ge- werbe	Han- del	Ver- kehr/ Lagerei	Infor- mat./ Kom- muni- kation	Fi- nanz-/ Ver- sich.- DL	Gast- gew. sonst. DL	Gesund- heit Erzie- hung/ Unter- richt DL	Wirt- schaftl. wissen- schaftl. freibe- rufl. DL	
Ostdeutschland											
Betriebe mit BR	18	12	3	9	6	13	43	3	15	9	9
Beschäftigte mit BR	72	49	16	21	23	26	61	11	41	35	33
Westdeutschland											
Betriebe mit BR	41	16	3	10	13	9	23	3	12	6	9
Beschäftigte mit BR	80	65	17	29	50	37	75	9	45	22	40
Deutschland											
Betriebe mit BR	35	15	3	9	11	9	25	3	12	6	9
Beschäftigte mit BR	79	63	17	28	46	35	74	9	44	25	39

* ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017

Klar identifizierbar sind für die vergangenen acht Jahre Rückgänge in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Bereich Verkehr/Lagerei und bei den Dienstleistungen (in beiden Landesteilen) sowie im Bereich Information und Kommunikation in Westdeutschland und im Segment Gesundheitswesen/Erziehung und Unterricht in Ostdeutschland.

3. Strukturelle Veränderungen als Erklärung für den Rückgang der betrieblichen Mitbestimmung

Bei Analysen zu den Gründen der abnehmenden Reichweite wurden Betriebe mittlerer Größe zwischen 51 und 500 Beschäftigten betrachtet (vgl. Ellguth/Trinczek 2016). Dies sind Betriebe, in denen ein Betriebsrat weder die seltene Ausnahme noch quasi selbstverständlich ist, und in denen in den letzten 15 bis 20 Jahren ein nicht unbeträchtlicher Schwund stattfand.

Die Ergebnisse der durchgeführten Dekompositionen zeigen zum einen, welche Bedeutung die Tarifbindung für die Entwicklung der Verbreitung eines Betriebsrats hat. Zum anderen wird klar, dass strukturelle Faktoren (zumindest die in quantitativen Erhebungen verfügbaren) nur zu einem geringen Anteil für die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung verantwortlich sind.

Als nicht im Rahmen der Analysen erklärbare, für den beobachtbaren Rückgang verantwortliche Restgröße können veränderte Einstellungen bzw. Verhaltensweisen betrieblicher Akteure – von Beschäftigten wie aus dem Management – verantwortlich sein. Damit sind nicht solche Änderungen gemeint, die sich möglicherweise durch Verschiebungen in der Zusammensetzung der Belegschaften ergeben. Diese werden ja – soweit möglich – in den Schätzungen als Strukturvariablen abgebildet. Es müsste sich also um Einstellungsänderungen innerhalb dieser Gruppen handeln, die die Beschäftigten dazu bringen, in Betrieben ohne Betriebsrat den Schritt hin zur Wahl eines Betriebsrats nicht zu wagen bzw. einen bestehenden Betriebsrat aufzugeben.

Über Einstellungsänderungen bei den Protagonisten als Ursache für die schwindende Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung lassen sich auf Basis von Betriebsdaten keine weiteren Aussagen treffen. Wozu die zitierten Analysen etwas sagen können, sind Verschiebungen in der Struktur der Betriebe. Diese sind insgesamt zu knapp 60 Prozent für den Rückgang bei der betrieblichen Mitbestimmung verantwortlich. Allerdings liefert die schwindende Tarifbindung der Betriebe den bei weitem stärksten Erklärungsbeitrag. Lässt man die Veränderungen in der Tarifbindung außen vor, erklären strukturelle Verschiebungen noch ca. 15 Prozent der Entwicklung.

Hier spielen – wie vermutet – der Trend zu kleineren Betriebseinheiten und der Bedeutungsgewinn des Dienstleistungsbereichs eine – wenn auch nicht sehr große – Rolle.

Die vorliegende Forschung zu den Interessenlagen der Beschäftigten und deren Einstellungen zur Mitbestimmung geben keine klaren Hinweise auf ein schwindendes Interesse an einer kollektiven Interessenvertretung (Wilkesmann et al. 2011). Was hier u. U. mit bedacht werden sollte, ist der in letzter Zeit verstärkt berichtete Widerstand von Arbeitgeberseite zur Verhinderung von Betriebsratsgremien (Behrens/Dribbusch 2014). Es ist schwer zu beurteilen, inwieweit Berichte von aktiven Verhinderungsaktionen einen neuen oder zumindest verstärkten Trend anzeigen, oder ob diese Aktionen (die vielleicht schon immer stattgefunden haben) gegenwärtig lediglich erhöhte Aufmerksamkeit erfahren. Die offensive Werbung von Rechtsanwaltskanzleien für Beratungsleistungen zur effektiven Verhinderung von Betriebsratswahlen – die häufig nicht nur von Gewerkschaftsseite als klare Aufforderung zum Rechtsbruch gesehen wird – ist sicherlich in dieser Form ein neues Phänomen. Klar ist, dass – auch wenn allein die Beschäftigten über die Wahl eines Betriebsrats entscheiden – die Arbeitgeber auf diese Entscheidung Einfluss nehmen können und somit veränderte

Einstellungen auf deren Seite auch zur Erosion der betrieblichen Mitbestimmung beitragen können.

Literatur

Behrens, M./ Dribbusch, H. (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung. In: WSI-Mitteilungen, 67(2): 140-148.

Bellmann, L./ Ellguth, P. (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 226 (5), S. 487-504.

Ellguth, P./ Kohaut, S. (2012): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. In: WSI-Mitteilungen, 65(4): 297-305.

Ellguth, P./Trinczek, R. (2016): Erosion der betrieblichen Mitbestimmung: Welche Rolle spielt der Strukturwandel? In: WSI-Mitteilungen 69(3), S. 172-182.

Wilkesmann, U./Wilkesmann, M./Virgillito, A./Bröcker, T. (2011): Erwartungen an Interessenvertretungen. Düsseldorf.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)78

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Deutscher Gewerkschaftsbund

I. Zusammenfassendes Ergebnis

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) unterstützt das Ziel der vorliegenden Anträge der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion Bündnis 90/ die GRÜNEN, die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern und darauf gerichtete Aktivitäten von Beschäftigten in den Betrieben sowie gewählte Betriebsräte besser zu schützen. Bereits in unserer Stellungnahme vom 5. Oktober 2015 [Ausschussdrucksache 18(11)431] zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 12. Oktober 2015 zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE „Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherzustellen“ (Drucksache 18/5327) und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land“ (Drucksache 18/2750) haben wir darauf hingewiesen, dass die gesetzliche Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Erfolgsmodell ist, das die Kontrolle wirtschaftlicher Macht, gelebte Demokratie sowie Teilhabe und Mitgestaltung der Beschäftigten ermöglicht. Zur Vermeidung von Wiederholungen nehmen wir auf unsere Stellungnahme von 2015 auch hinsichtlich der Auseinandersetzung mit den

vorliegenden Anträgen der genannten beiden Fraktionen – die mit deren Anträgen aus der Anhörung von 2015 weitgehend inhaltsgleich sind – Bezug.

Mit den Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ist sich der DGB hinsichtlich Ziel und Notwendigkeit einig, das erfolgreiche Modell der deutschen Mitbestimmung zu sichern, indem u. a. die **Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung zu erweitern**¹ ist. Dazu müssen die **Wahlen der Interessenvertretungen, insbesondere die Wahl zur Gründung eines Betriebsrats, weiter vereinfacht**² und besser geschützt werden. Auch **der individuelle und besondere Kündigungsschutz der Wahlinitiatoren von Erst-Wahlen muss verbessert und die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsstätigkeit**³ (z. B. Einschüchterung von Wahlakteuren und amtierenden Mitgliedern in Betriebsverfassungsorganen – Betriebsrats-Bashing) **rechtlich unterbunden sowie stärker sanktioniert werden**.⁴ Nur durch wirksame gesetzliche Regelungen kann sichergestellt werden, dass zukünftig potentiellen Initiatoren, Wahlbewerbern oder Wahlvorstandsbewerbern nicht der gut gemeinte Rat gegeben

¹ Vgl. DGB (Hrsg.), Offensive Mitbestimmung – Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Juli 2016, S. 4.

² Vgl. Vgl. DGB, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung (Fn. 1), S. 3 f.

³ Vgl. zum Umfang von Wahlbehinderungsversuchen etwa Behrens/Dribbusch, Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 1/2017, S. 14 ff..

⁴ Vgl. schon Rheinisches Journalistenbüro, Unternehmermethoden gegen Betriebsratswahlen (Reportagen aus Grauzonen der Arbeitswelt), Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Hamburg 1987.

werden muss, die Betriebsratswahl quasi „konspirativ“ vorzubereiten und Akteure erst möglichst spät im Betrieb bekannt zu machen.⁵ Dies ist einer modernen und lebendigen Demokratie, die nicht am „Werkstor“ endet, nicht würdig.

Auch die hierfür erforderlichen Maßnahmen, wie sie von den Fraktionen DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN in ihren Anträgen beschrieben werden, werden vom DGB – nach Maßgabe der folgenden Ausführungen – im Wesentlichen geteilt und begrüßt. Allerdings erscheint es aus Sicht des DGB erforderlich, einzelne der vorgeschlagenen Maßnahmen zu modifizieren oder weitergehende Forderungen zur Änderung des Wahlverfahrens zum Betriebsverfassungsgesetz sowie zu flankierenden Verbesserungen – etwa – der Arbeitsweise und Durchsetzungsmöglichkeiten der Wahlinitiatoren bzw. Wahlakteure, Wahlkandidaten, Wahlvorstandsmitglieder nebst ihren Ersatzmitgliedern und der amtierenden Betriebsratsmitglieder aufzustellen, um die genannten Ziele zu erreichen.

II. Bewertung des Antrags der Fraktion DIE LINKE: Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen (BT-Drucksache 19/860)

Zutreffend wird im Antrag der Fraktion DIE LINKE eingangs darauf hingewiesen, dass die derzeitige betriebliche Existenz von Betriebsräten in Deutschland zu gering⁶ und die Förderung von Betriebsratswahlen und der betrieblichen Mitbestimmung als Ausdruck gelebter Demokratie zur Bewältigung des Wandels der Arbeitswelt notwendig ist. Es sei Aufgabe des Gesetzgebers, durch mehr Aufklärung über die Rechte und Pflichten von Betriebsräten, durch die Vereinfachung des abschreckend wirkenden komplizierten Wahlverfahrens mit klaren Fristen, konkreten Ablaufplänen und genauen sowie verständlichen Fristen, der Kodifizierung über die Hinzuziehung externen Sachverständigen durch Wahlvorstände sowie einem Schulungsanspruch für jedes ihrer Mitglieder gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Dazu müsse – als ein wesentlicher Grund für das Fehlen von Betriebsräten – insbesondere dem **mitbestimmungsfeindlichen Agieren von Arbeitgebern⁷ durch gesetzliche Maßnahmen entgegengetreten** werden, die Betriebsratswahlen verhindern wollen und Wahlinitiatoren systematisch - auch unter Zuhilfenahme spezialisierter Anwaltskanzleien - einschüchtern, um betriebsrats- und gewerkschaftsfreie Zonen zu schaffen. Als diesbezügliche gesetzliche Gegenmaßnahmen werden grundsätzlich ein besserer Kündigungsschutz von Initiatoren, eine stärkere

Verfolgung sowie abschreckende Sanktionierung betriebsratsfeindlicher Aktivitäten und eine Verbesserung der Arbeitsgrundlagen sowie des Schutzes von amtierenden Betriebsratsmitgliedern gefordert, die sodann im Einzelnen als Forderungen für einen vorzulegenden Gesetzentwurf durch die Bundesregierung ausdifferenziert und begründet werden. Der DGB begrüßt diese Vorschläge nach Maßgabe der folgenden Ausführungen.

- **Der DGB begrüßt die Forderung im Antrag der Fraktion DIE LINKE, die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern und auszuweiten, indem das vereinfachte Wahlverfahren über seinen jetzigen Anwendungsbereich hinaus erweitert wird.**

Ebenso wie die Fraktion DIE LINKE in ihrem Antrag zu II. a), S. 2, fordert, haben CDU/CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend zu machen und für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren zu ermöglichen.⁸ Eine Verkürzung der Verfahrensdauer des vereinfachten Wahlverfahrens auf – minimal zwei Wochen anstelle des allgemeinen bzw. „normalen“ Wahlverfahrens von minimal acht Wochen verkürzt gleichsam die Zeitspanne, in der mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber auf die Wahl, ihre Initiatoren, Wahlbewerber und Wahlvorstände Einfluss nehmen können. All dies ist zu begrüßen.

Allerdings wird vor dem Hintergrund, dass zunehmend auch Betriebe mit über 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (mittlere und größere Betriebe) mit Wahlbehinderungen zu kämpfen haben, in der Literatur⁹ über die hier vorliegenden Anträge hinausgehend vertreten, die Gedanken zum vereinfachten Wahlverfahren zu verallgemeinern. Danach soll das vereinfachte Wahlverfahren unabhängig von der Betriebsgröße als Regelwahlverfahren in Zukunft zum Ausgangspunkt für die Wahl in allen Betrieben Anwendung finden. Mit der Aufwertung des vereinfachten Wahlverfahrens soll gleichzeitig das Mehrheitswahlrecht gegenüber der Verhältniswahl zum Grundsatz des Wahlverfahrens nach dem BetrVG gemacht werden, was - aufgrund des dem Gesetzgeber zukommenden Einschätzungsspielraums - verfassungsrechtlich auch zulässig wäre.¹⁰ Dabei könnte und sollte den Besonderheiten

⁵ Vgl. diesbzgl. Hinweis in: Hayen/Nielebock, Tipps zur Betriebsratswahl, Bund-Verlag, 2. Auflage 2006, S. 50.

⁶ Vgl. Daten zur Existenz und Verbreitung von Betriebsräten: Ellguth/Kohaut, WSI-Mitteilungen, Heft 4/2017, S. 278 ff., 283.

⁷ Vgl. repräsentative Daten und Befunde zu Wahlbehinderungen bei Behrens, Ausschussdrucksache 18(11)433 vom 6. Oktober 2015 in: Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 12. Oktober 2015, S. 47 f., m.w.N.; Behrens/Dribbusch (Fn. 3), S. 14 ff.

⁸ Vgl. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 07.02.2018, Ziff. 2332 ff., S. 51.

⁹ Vgl. Rechtsgutachten zur Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens zum BetrVG, der Schutzfunktion der Gewerkschaften und Verhinderung von Betriebsrats-Bashing von Prof. Dr. Daniel Klocke, EBS Law School, Wiesbaden, vom 31.03.2018, erstattet für den Deutschen Gewerkschaftsbund, Download von DGB-Website (im Erscheinen, ca. Ende Juni 2018).

¹⁰ Vgl. Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 4, III. 5. a) dd), S. 86- 91.

ten der Großbetriebe dergestalt Rechnung getragen werden, dass der Wahlvorstand auf tatsächliche, insbesondere quantitative, Probleme durch entsprechende Beschlüsse reagieren kann, mit denen es dann grundsätzlich beim allgemeinen bzw. „normalen“ Wahlverfahren alter Prägung bleiben würde.¹¹ Auch dies wäre zu überlegen.

- **Der DGB begrüßt auch die Forderung der Ausweitung des „Mentorenprinzips“ nach § 17 Abs. 1 BetrVG**, wonach der Gesamtbetriebsrat (oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat) entgegen bisheriger Rechtsprechung¹² berechtigt werden soll, insbesondere Informationsversammlungen oder Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstands (Kandidatenfindung) durchzuführen und diese Rechte auch auf die im Betrieb vorhandene Gewerkschaft ausgedehnt werden sollen. Entgegen der heutigen Rechtsprechung ist dieses Recht nach Auffassung in der Literatur bereits heute als flankierende Befugnis ohne weiteres in der Norm des § 17 Abs. 1 BetrVG enthalten, so dass mindestens eine entsprechende Klarstellung im Gesetz hilfreich und notwendig ist.¹³ Das Informationsrecht ist zudem ein wichtiger Baustein für die Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich an der Gründung eines Betriebsrats zu beteiligen.
- Der Antrag der LINKEN beinhaltet zudem die Forderung, den Arbeitgeber zu verpflichten, einmal im Kalenderjahr zur Information über die Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz mit Gelegenheit zur Aussprache und anschließender geheimer Wahl zur Anberaumung einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen. Dies lehnt der DGB ab und verweist insoweit auf seine Stellungnahme in der Ausschussdrucksache 18(11)431 vom 5. Oktober 2015, S. 49 f. Neben der Gefahr einer (rhetorischen) Beeinflussung der Zusammensetzung von Wahlvorständen durch den Arbeitgeber und Einflussnahme auf die Wahl (entgegen der ihm zukommenden „neutralen“ Rolle) besteht außerdem die mittelbare Gefahr eines Einstiegs in eine „Quorumabhängigkeit“ i.S. einer – derzeit nicht bestehenden – Mehrheitsentscheidung der Belegschaft für oder gegen einen Betriebsrat.
- **Der DGB begrüßt auch die Forderung der Fraktion DIE LINKE nach Aufwertung und Erweiterung der Regelungen des § 20 BetrVG**, wonach sich der Wahlvorstand durch sachverständige Berater unterstützen lassen kann und ein Schulsungsanspruch für die Wahlvorstands- und bestellten Ersatzmitglieder gesetzlich kodifiziert werden soll.

Darüber hinaus wird in der Literatur¹⁴ ergänzend und grundsätzlich diskutiert, in § 20 BetrVG seinem Sinn und Zweck nach – Beeinflussungen/Behinderungen der Betriebsratswahl zu verhindern – den Behinderungsschutz auszubauen, indem die Norm um eine Regelung zu Kündigungen (Benachteiligungsschutz vor ordentlicher Kündigung) ergänzt wird, wonach – unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. unsere Ausführungen zu den von der Fraktion DIE LINKE des Weiteren vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes, S. 7 dieser Stellungnahme) – die Fiktion einer Benachteiligung eines Wahlinitiators als widerrechtliche Wahlbeeinträchtigung einführt wird.

Der DGB begrüßt schließlich die – zur Erleichterung der Betriebsratswahl – flankierenden Forderungen der LINKEN zur Verbesserung der formellen Arbeitsbedingungen der Betriebsräte, indem

- in § 80 Absatz 3 BetrVG die schnelle und unbürokratische Hinzuziehung von (externen) sachverständigen Beratern¹⁵ durch den Betriebsrat ohne – wie bisher – das Erfordernis einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geregelt wird - analog der bestehenden Regelungen des § 111 Satz 2 BetrVG, allerdings ohne deren einschränkende Schwellenwertvoraussetzung „in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern“. Diese Regelung würde Erschwernissen und Verzögerungen (vorherige Durchsetzung der Hinzuziehung vor Gericht im Wege des Beschlussverfahrens) der Arbeit des Betriebsrats begegnen, unnötige Streitigkeiten reduzieren und die Rechte des Betriebsrats erheblich stärken, was in Zeiten immer komplexer werdender Sachverhalte auch Not täte. Wie bei der durch die Betriebsverfassungsreform 2001 ergänzten Regelung des § 111 Satz 2 BetrVG ist nach Auffassung des DGB die Ermöglichung der Anrufung einer Einigungsstelle durch den Arbeitgeber zur Überprüfung der Angemessenheit von Grund und Höhe der Vereinbarung allerdings entbehrlich, da der Gesetzgeber mit einer solchen Regelung in § 80 Abs. 3 BetrVG wie in § 111 Satz 2 BetrVG die Erforderlichkeit der Hinzuziehung unterstellt.
- in § 38 BetrVG erweiterte (Teil-)Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern geregelt werden (in Betrieben mit 51-100 AN: ½ Vollzeit-Freistellung; 101-200 AN: 1 Freistellung; 201-500: 2 Freistellungen; 501-10.000 AN: Erhöhung gegenüber jetziger Rechtslage um 1 weitere Freistellung in der jeweiligen Größenklasse) Dies würde dazu beitragen, vor allem die Betriebsräte in kleineren Betrieben handlungsfähiger zu machen. Darüber hinaus würde eine solche Regelung berücksichtigen, dass die Aufgaben von Betriebsräten seit

¹¹ Vgl. Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 6, VI. 8., S. 107.

¹² Vgl. BAG, Beschluss vom 16.11.2011 – 7 ABR 28/10, AP BetrVG 1972 § 17 Nr. 9.

¹³ Vgl. Rechtsgutachten (Fn. 9), unter Teil 4, I. 3., S. 65f.

¹⁴ Vgl. Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 3, II. 7. a), S. 50-54.

¹⁵ Vgl. DGB, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung (Fn. 1), S. 8; zuvor bereits: DGB (Hrsg.), Themenheft: Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, September 2009, S. 27.

der Reform der Betriebsverfassung 2001 komplexer und arbeitsintensiver geworden sind, etwa zu neuen Themen wie Digitalisierung, Datenschutz, Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge, Gesundheitsschutz, Compliance etc., so dass eine stärkere Aufgabenteilung mit ausreichenden zeitlichen Ressourcen notwendig ist.

- analog zu § 78a BetrVG (Vorschrift für den besonderen Schutz von Mandatsträgern in Ausbildung durch Regelungen zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis) Regelungen für Betriebsrats- und JAV-Mitglieder mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingeführt werden. Der DGB fordert – insbesondere vor dem Hintergrund einer besonders zur Jahrtausendwende begonnenen erheblichen Zunahme des Abschlusses lediglich befristeter Arbeitsverträge – zum Schutz der Wahlakteure und zur Wahrung der Kontinuität der betriebsverfassungsrechtlichen Organe schon lange eine Übernahme von befristet beschäftigten Mandatsträgern in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit,¹⁶ um eine Angleichung des Benachteiligungs- und Beschäftigungsschutzes der mit einem Arbeitsvertrag befristet beschäftigten Mandatsträger an die Regelungen der Auszubildenden als Mandatsträger zu erreichen, da die Sonderschutzregelungen der §§ 15 KSchG, 103 BetrVG für sie nicht gelten.¹⁷ Eine solche Neuregelung würde insbesondere die Motivation von atypisch (da häufig befristet) Beschäftigten erhöhen, sich für die Gründung und Wahl eines Betriebsrats zu engagieren. Empirie zeigt, dass atypisch Beschäftigte, insbesondere befristet Beschäftigte, in Arbeitnehmervertretungen heute deutlich unterrepräsentiert sind.
- in § 37 BetrVG die Beweislast hinsichtlich der Erforderlichkeit von Betriebsratsarbeit umgekehrt und auf den Arbeitgeber übertragen wird. Diese Regelung würde den Schutz von Betriebsratsmitgliedern stärken, die fortwährend Anfeindungen von mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern ausgesetzt sind, die ihnen nicht selten wegen des Bestreitens „erforderlicher“ Betriebsratsarbeit das Gehalt kürzen, das – obwohl von existentieller Bedeutung – erst in einem zeitaufwändigen arbeitsgerichtlichen Verfahren (mit entsprechender Beweisaufnahme) eingeklagt und durchgesetzt werden muss. Eine Beweislastumkehr würde Streitigkeiten diesbezüglich mutmaßlich stark reduzieren und die Existenz des Betriebsratsmitglieds sichern. Die Möglichkeit der Anrufung einer Einigungsstelle durch den Arbeitgeber würde diesen nicht rechtlos stellen und darüber hinaus eine schnelle Entscheidung versprechen.

Der DGB begrüßt auch die vorgeschlagene Aufhebung der bisherigen Privilegierung für Arbeitgeber

- durch Ausweitung des § 121 BetrVG auf eine fehlende oder defizitäre Erfüllung von Unterrichts-, Herausgabe- und Einsichtspflichten des Arbeitgebers nach § 80 Abs. 2 BetrVG sowie die Anhebung der Höhe der Geldbußen auf bis zu 250.000 Euro. Dieser rechtspolitische Vorschlag ist geeignet, die Arbeitsmöglichkeiten von Betriebsräten gegenüber Arbeitgebern präventiv besser zu sichern, die Mandatsträgern pflichtwidrig entsprechende Ansprüche verweigern, während ein arbeitsgerichtliches Verfahren zur Erzwungung dieser Pflichten zwar notwendig, aber auch sehr zeitaufwändig ist.
- indem in § 23 Abs. 3 BetrVG das Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes auf 25.000 Euro erhöht wird – allerdings sehen wir in dieser Erhöhung keinen wesentlich stärkeren – auch nicht präventiv wirkenden – Sanktionscharakter, da 25.000 € weit hinter Geldbußen von 250.000 € zurück bleiben. Eine bessere Prävention gegenüber arbeitgeberseitiger Pflichtverletzungen verspricht die (parallele) gesetzliche Verankerung eines – auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzbaren – Unterlassungsanspruchs des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber, wie ihn der DGB bereits seit langem fordert,¹⁸ der in den dieser Anhörung zugrunde liegenden Anträgen jedoch nicht gefordert wird.

Für die Erleichterung der Betriebsratswahlen und den Schutz von Betriebsräten zentral sind auch die von der Fraktion DIE LINKE des Weiteren vorgeschlagenen Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes. **Der DGB begrüßt diese Forderungen zwar grundsätzlich in Bezug auf ihre Zweckrichtung**, wonach

- der Kündigungsschutz nach § 15 Absatz 3 KSchG auf Wahlvorstandsbewerber ab dem Zeitpunkt der Bewerbung erweitert und die Dauer des Kündigungsschutzes in § 15 Absatz 3 Satz 3 KSchG auf 24 Monate verlängert werden soll;
- der Kündigungsschutz in § 15 Absatz 3a KSchG für die in der Einladung oder in der Antragstellung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den ersten drei auf alle dort aufgeführten und in der Dauer auf 24 Monate erweitert werden soll, wobei der Beginn des Kündigungsschutzes mit dem Zeitpunkt „der ersten belegbaren Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl“ beginnen soll;
- § 15 Abs. 3a KSchG dahingehend geändert werden soll, dass für die Kündigung aus wichtigem Grund einer/eines Einladenden analog zu § 103 BetrVG zusätzlich die Zustimmung des Betriebsrats oder eine gerichtliche ersetzende Entscheidung vorliegen muss.

¹⁶ Vgl. DGB, Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert (Fn. 14), S. 22 f.

¹⁷ Vgl. hierzu auch Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 3., II. 6., S. 48 ff., 58.

¹⁸ Vgl. hierzu im Einzelnen: DGB, Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert (Fn. 14), S. 36 f.; DGB, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung (Fn. 1), S. 11 f.

Nachgedacht werden könnte aber auch darüber, was in der Literatur¹⁹ vertreten wird, nämlich, dass es sich zum Schutz der Wahlakteure nach § 15 Abs. 3 und 3a KSchG anbieten würde, auf eine weitergehende Formalisierung des Schutzes nach § 15 KSchG zu verzichten und stattdessen den Behinderungsschutz nach § 20 BetrVG auszubauen. Danach empfehle es sich, die Norm um eine Regelung zu Kündigungen (Benachteiligungsschutz vor ordentlicher Kündigung) zu ergänzen und zur Klarstellung einen Weiterbeschäftigungsanspruch aufzunehmen. Regelungstechnisch müsse dann darauf Acht gegeben werden, dass die Rechtfertigung nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht greifen dürfe. Daher sollte keine Vermutung, sondern eine Fiktion in das Gesetz eingefügt werden. Als Regelungsvorschlag wird folgender (rechtstechnischer) Wortlaut unterbreitet:

„Erörtert ein Arbeitnehmer die Bildung eines Betriebsrats, so gilt jede Benachteiligung in den folgenden 14 Tagen als widerrechtliche Wahlbeeinträchtigung, es sei denn dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist zu einer Kündigung berechtigen; HS 1 gilt nicht, wenn in den vorangegangenen sechs Monaten die Bildung eines Wahlvorstands gescheitert ist oder der Wahlvorstand das Scheitern der Betriebsratswahl bekannt gemacht hat.

Hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen.“

Der anstelle des von der Fraktion DIE LINKE für den Beginn des Kündigungsschutzes nach § 15 Abs. 3a KSchG vorgeschlagene Anknüpfungspunkt „**Erörterung** der Bildung eines Betriebsrats“ (anstelle „erster belegbarer Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl“) ist konkreter und in der Dogmatik des BetrVG justitabel, da das BetrVG diesen Begriff in den §§ 81, 82 BetrVG kennt und ihn dort auf den Arbeitgeber bezieht.

Zutreffend wird in der Literatur, wie dies auch dem vorstehenden Vorschlag der Fraktion DIE LINKE zugrunde liegt, vertreten, dass dieser individualrechtliche Schutz auf der kollektiven Ebene durch den Ausbau nach § 103 BetrVG ergänzt werden müsse.²⁰ Die Rechtsprechung des BAG habe die Norm auch für betriebsratslose Wahlen zur Anwendung gebracht. Gleichwohl sollte der Schutz bei fristlosen Kündigungen im Hinblick auf die vorgeschlagene Änderung des § 20 BetrVG geändert werden. Ferner empfehlen sich zur Lückenschließung ebenfalls ein

Weiterbeschäftigungsanspruch und die subsidiäre Zuständigkeit der überbetrieblichen Gremien:

„§ 103 Abs. 1 BetrVG:

(1) Eine außerordentliche Kündigung in den Fällen des § 15 Abs. 1, § 15 Abs. 3, § 15 Abs. 3a und § 20 Abs. 1 S. 3 BetrVG bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.“

...

„(4) Liegt bei einer Kündigungserklärung der nach § 15 und § 20 Abs. 1 S. 3 BetrVG geschützten Personen keine Zustimmung des Betriebsrats vor, so sind diese bis zum Vorliegen der Zustimmung einstweilen weiter zu beschäftigen.

(5) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so ist die Zustimmung des Gesamtbetriebsrats oder, falls ein solcher nicht besteht, die Zustimmung des Konzernbetriebsrats einzuholen. § 102 Abs. 2 BetrVG bleibt unberührt.“

Schließlich fordert die Fraktion DIE LINKE in ihrem Antrag, diverse weitere Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere, auf die Bundesländer hinzuwirken, Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der Vergehen nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzurichten und die für den Vollzug des Betriebsverfassungsgesetzes zuständigen Landesbehörden mit ausreichend qualifiziertem Personal auszustatten. Der DGB begrüßt auch diese Vorschläge mit dem Ziel einer möglichen Effektivierung der Strafvorschrift des § 119 BetrVG zur Sanktionierung insbesondere von Wahlbehinderungen und Wahlverhinderungen,²¹ hält diese allerdings für nicht weit gehend genug. Zwar ist die Forderung nach einer Schwerpunktstaatsanwaltschaft in Arbeits-sachen (und ihre Ausstattung mit ausreichend qualifiziertem Personal) angesichts der Probleme der Durchsetzung von Arbeitsrecht durch die Strafverfolgungsbehörden²² unbedingt zu begrüßen. Notwendig ist aber darüber hinaus insbesondere auch eine Verschärfung des Strafrahmens der Norm, zumindest vergleichbar dem Strafrahmens für Diebstahl nach § 242 StGB (Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe). Darüber hinaus sollte auf das derzeitige Antragsfordernis verzichtet und § 119 BetrVG als ein Officialdelikt eingestuft werden.²³ Schließlich erscheint eine Regelung für einen besonders schweren Fall geeignet, eine ausreichend abschreckende Wirkung zu erzielen.

In der Literatur²⁴ wird hierzu zutreffend vertreten: „Schließlich sollte § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verstärkt werden. Aktuell läuft die Norm in der Praxis weitgehend leer. Sie trägt mitunter sogar dazu bei, dass die Erwartung entsteht, die Beeinträchtigung

¹⁹ So Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 3, II. 7., S. 50 ff.

²⁰ So Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 3, II. 7., S. 55 ff.

²¹ Vgl. zur geringen Effektivität der Strafverfolgung bei BR-Wahlbehinderungen: Tornau in: Mitbestimmung, Heft 2/2018, S. 33 ff.

²² Vgl. hierzu: Antwort der Landesregierung von NRW auf eine Kleine Anfrage der SPD vom 23.01.2018 (Drucksache 17/1835), Landtagsdrucksache NRW 17/2052 vom 28.02.2018.

²³ So auch DGB, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung (Fn. 1), S. 6 f.

²⁴ Vgl. Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 6, V. 5., S. 105 f.

der Wahl bliebe ohne Konsequenzen; es empfiehlt sich eine Orientierung am Strafmaß des StGB:

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 oder 5 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst, ...

(2) Der Versuch ist strafbar.

(3) In besonders schweren Fällen werden die Wahlbehinderung oder die Wahlbeeinflussung mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.“

III. Bewertung des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Betriebsratswahlen erleichtern – Betriebsräte besser schützen (BT-Drucksache 19/860)

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betont eingangs in ihrem Antrag, dass die betriebliche Mitbestimmung einen wesentlichen Bestandteil unserer sozialen Marktwirtschaft und einen zentralen Grundpfeiler der Sozialpartnerschaft darstellt. Zutreffend wird hervorgehoben, dass die durch Mitbestimmung mögliche Einflussnahme der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen gelebte Partizipation und Demokratie ist. Wie der Antrag der Fraktion DIE LINKE konstatiert auch der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine zu geringe Abdeckung der bundesdeutschen Betriebe mit Betriebsräten und „große weiße Flecken“ der betrieblichen Mitbestimmung. Der Antrag hebt zudem gleichsam hervor, dass in einem nicht unwesentlichen Teil der Betriebe die Betriebsratsarbeit behindert und Betriebsratswahlen verhindert werden. Aus der Analyse der Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung einerseits und den aus verschiedenen Gründen schwer zu etablierenden und aufrechtzuerhaltenden betrieblichen Interessenvertretungen andererseits wird zutreffend gefolgert, dass es gilt, die Mitbestimmung zu stärken, die „weißen Flecken“ der Betriebsratslosigkeit zu verkleinern sowie den Schutz von Wahlinitiatoren bzw. Wahlakteuren und die Rahmenbedingungen für die Betriebsratsarbeit zu verbessern. Hierzu schlägt die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine Reihe von Maßnahmen vor. Der DGB begrüßt diese Vorschläge nach Maßgabe der folgenden Ausführungen.

- **Der DGB begrüßt einerseits in dem Bemühen, die genannten Ziele zu erreichen, dass – zumindest - bis zu einer Betriebsgröße von 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit bestehen soll, auch das vereinfachte Wahlverfahren nutzen zu können. Andererseits erachtet der DGB für problematisch, dass „die Arbeitnehmerseite“ bei der Erst- und Wiederwahl von Betriebsratsgremien zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren wählen können sollen. Eine generelle Wahlmöglichkeit – vereinfachtes oder normales Wahlverfahren – bei allen Betriebsratswahlen in Betrieben bis zu 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnt der DGB daher ab.**

Diese Forderung ist in sich zu unkonkret. Zum einen ist nicht klar, wer von der „Arbeitnehmerseite“ die Auswahlentscheidung treffen soll und wie diese organisatorisch ausgestaltet sein soll, von allen Arbeitnehmern per Vorabstimmung, von Initiatoren oder wie derzeit optional zwischen 51 und 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 14a Abs. 5 BetrVG durch den Wahlvorstand. Darüber hinaus ist unklar, was passiert, wenn es im Rahmen des ausgewählten Wahlverfahrens zu Komplikationen, Anfechtungen o.ä. kommt. Nach Auffassung des DGB bedarf es daher zwingend einer gesetzlich vorgeschriebenen Grundregel für das Wahlverfahren und dessen Voraussetzungen. Allenfalls in Betrieben mit 101 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in denen bereits ein Betriebsrat existiert, ist ein Alleinentscheidungsrecht des Wahlvorstands über die Art des Wahlverfahrens nach Auffassung des DGB vorstellbar. Der DGB favorisiert daher die im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vereinbarte Gesetzgebungsabsicht, die auch im Antrag der Fraktion DIE LINKE zum Ausdruck kommt. Darüber hinausgehend könnte darüber nachgedacht werden, was zu einer Reform des Wahlverfahrens zum BetrVG in der Literatur vertreten wird, nämlich, – die Gedanken zum vereinfachten Wahlverfahren zu verallgemeinern und das vereinfachte Wahlverfahren unabhängig von der Betriebsgröße als Regelwahlverfahren in Zukunft zum Ausgangspunkt für die Wahl in allen Betrieben zu machen (vgl. zur Vermeidung von Wiederholungen siehe auch unsere Ausführungen im Rahmen der Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, S. 3 f., bzgl. der Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens).

- **Der DGB begrüßt einerseits die Absicht der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Initiatoren von erstmaligen Betriebsratswahlen besser zu schützen und ihnen einen besseren - hinsichtlich des Beginns konkreten und hinsichtlich der Dauer längeren - Kündigungsschutz als bis dato zukommen lassen zu wollen. Allerdings hält der DGB andererseits die kündigungsschutzrechtlichen Überlegungen und Vorschläge, diesen Personenkreis (lediglich) in die Schutzbestimmungen des § 78a BetrVG und § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG aufzunehmen, für wenig zielführend, um ihm einen wirksamen Kündigungsschutz zukommen zu lassen.** Der Nachweis für eine Störung oder Behinderung seiner Arbeit ist bereits nach geltendem Recht für einen Mandatsträger im Rahmen eines Antrags im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren schwer zu führen, zumal der Antragsteller – trotz möglicher Beweiserleichterungen – beweisbelastet ist. Einen solchen Nachweis im Hinblick darauf zu führen, dass die Kündigung wegen der Tätigkeit im Wahlvorstand erfolgt ist, ist für Initiatoren einer BR-Wahl (aber auch für Wahlvorstandsmitglieder oder Wahlvorstandskandidaten nahezu unmöglich, es sei denn der kündigende Arbeitgeber würde dies (offen) zugeben. Daher favorisiert der DGB für diesen Personenkreis einen Kündigungsschutz, wie er hierzu oben bereits Stellung genommen hat (vgl. zur Vermeidung von Wiederholungen unsere

Ausführungen im Rahmen der Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, S. 7 bis 9, bzgl. der Erweiterung des Kündigungsschutzes für Wahlinitiatoren bzw. Wahlakteure und Einladende).

Ob dabei der Kündigungsschutz von Wahlinitiatoren mit dem Zeitpunkt „der ersten belegbaren Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl“ beginnen soll (Vorschlag der Fraktion „DIE LINKE“), was möglicherweise hinsichtlich der konkreten Darlegung einer „Aktivität“ Probleme beinhalten könnte, oder von der Ankündigung ihrer Absicht bei einer unabhängigen Stelle, etwa bei einem Notar oder Rechtsanwalt o.ä. (vorliegender Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN), was für unerfahrene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Initiatoren eine hohe – bürokratische – Hürde darstellen könnte, oder von dem in der Literatur vorgeschlagenen Anknüpfungspunkt „Erörterung der Bildung eines Betriebsrats“ (Vgl. unsere Ausführungen in der Stellungnahme, S. 8) bedarf weiterer Diskussionen hinsichtlich der Justitiabilität einerseits und einem einfachen verfahren andererseits.

- Hinsichtlich des Vorschlags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zum verbesserten Kündigungsschutz der Wahlvorstandsmitglieder durch ihre Aufnahme in die Schutzbestimmungen des § 78a BetrVG und § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gelten die gleichen Bedenken, wie zuvor zu den Initiatoren ausgeführt. Der DGB favorisiert auch insoweit einen verbesserten Kündigungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstands und für die Wahlvorstandskandidaten, wie in der Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (S. 7) ausgeführt: Nämlich, den Kündigungsschutz für dies Personengruppen über § 15 Abs. 3 KSchG zu erweitern, wobei auch darüber nachgedacht werden kann, was in der Literatur²⁵ vertreten wird, nämlich, dass es sich zu ihrem Schutz anbieten würde, auf eine weitergehende Formalisierung des Schutzes nach § 15 KSchG zu verzichten und stattdessen den Behinderungsschutz nach § 20 BetrVG auszubauen).
- **Der DGB begrüßt einen besonderen Schutz befristet beschäftigter Mandatsträger analog § 78a BetrVG** und verweist insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen auf seine Ausführungen im Rahmen dieser Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, S. 6.
- **Der DGB begrüßt zudem das Recht für Betriebsräte auf sachverständige Beratung bei relevanten Fragestellungen ihrer Betriebsratsarbeit ohne Erforderlichkeit einer vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber** und verweist auch insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen auf seine

Ausführungen im Rahmen dieser Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, S. 4 f.

- **Der DGB begrüßt auch die Forderung nach einer Effektivierung der Strafverfolgung nach § 119 BetrVG auch ohne Strafantrag** und verweist ergänzend zur Vermeidung von Wiederholungen auch hinsichtlich dieses Punktes auf seine Ausführungen im Rahmen der Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, S. 9 f.
- **Der DGB begrüßt ausdrücklich den Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zur Einführung einer Meldepflicht, um betriebliche Interessenvertretungen statistisch erfassen zu können und auch Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane, Behinderungen von Betriebsratsarbeit oder Verhinderungen von Betriebsratswahlen zu erfassen.** Eine solche Meldepflicht ist angesichts der derzeit weitgehend und flächendeckend fehlenden Zahlen und Daten unabdingbar notwendig und für die Erkenntnis des gesetzlichen und exekutiven Handlungsbedarfs dringend erforderlich.
- **Der DGB lehnt den Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hinsichtlich der Hürdenbeseitigung für eine Durchführung von Online-Betriebsratswahlen ab.** Der Vorgang der Wahl ist ein wichtiger betrieblicher Prozess und das Missbrauchspotenzial bei Online-BR-Wahlen ist deutlich höher als bei der persönlichen Wahl. Darüber hinaus wird in der Literatur²⁶ vertreten, dass sich über die Nutzererkennung und die Speicherung die Stimme grundsätzlich zuordnen lässt. Das sei ein Faktor, der einer geheimen Wahl entgegensteht. Auch eine Randomisierung durch ein Programm, kann nicht a priori sicherstellen, dass diese nicht zurückverfolgt werden kann. Es könnte zu Fehlern dieses Programms kommen und die Verlässlichkeit der Stimmabgabe beschädigt werden. Neben diesen technischen Gesichtspunkten, die ein mangelndes Vertrauen in die Online-Betriebsratswahlen begründen, kommt hinzu, dass eine Auszählung der Stimmen nach Abschluss der Wahl, die nach § 18 Abs. 3 BetrVG betriebsöffentlich zu erfolgen hat, für die Anwesenden nicht mehr wie im „analogen“ Wahlverfahren nachvollziehbar und kontrollierbar ist.
- **Der DGB begrüßt auch den Prüfauftrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hinsichtlich der Zeitgemäßheit und Berechtigung der Bereichsausnahmen für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften im Betriebsverfassungsgesetz und die Forderung nach Streichung der Ausnahmen des Luftverkehrs und der Sonderregelungen für die Seeschifffahrt.** Der DGB fordert diese Streichungen schon seit langem.²⁷

²⁵ So Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 3, II. 7., S. 50 ff.

²⁶ Vgl. Rechtsgutachten (Fn. 9) unter Teil 4, III. 2., S. 76 ff.

²⁷ Vgl. DGB, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung (Fn. 1), S. 14; zuvor bereits: DGB, Themenheft: Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert (Fn. 15), S. 14.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)79

20. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Nils Kummert, Berlin

A. Zum Betriebsratswahlverfahren

1. Allgemeines

Die Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe in der Größenordnung von bis zu in der Regel 200 Beschäftigten ist zu begrüßen, da das Verfahren sich – wie mir aus Hunderten von durchgeführten Wahlvorstandsschulungen bekannt ist – in der Praxis trotz aller Unsicherheiten, Überkomplexitäten und zahlreichen rechtlichen Unklarheiten vor allem wegen der Schnelligkeit und der in der Regel gewünschten Personenwahl (statt der Listenwahl) grundsätzlich bewährt hat.

Obwohl nach allen praktischen Erfahrungen die wenigsten Arbeitgeber sich einer freiwilligen Vereinbarung zur Durchführung des vereinfachten Verfahrens verschließen, müsste darüber nachgedacht werden, einen **Konfliktlösungsmechanismus für den Fall Nichteinigung** zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber in das Gesetz aufzunehmen. Es empfiehlt sich hier die Installation eines Einigungsstellenverfahrens nach § 76 BetrVG, wobei Ermessensleitlinien der Einigungsstelle an die Hand gegeben werden müssten. Allein die Existenz eines solchen Verfahrens wird in der Praxis dazu führen, dass dort, wo das vereinfachte Verfahren möglich ist, die Durchführung nicht aus sachfremden Motiven verhindert wird. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN schlagen eine Abstimmung seitens der Belegschaft vor, was ich als ungünstig erachte. Das Wahlverfahren verzögert sich hierdurch, ist mit unnötigen (weiteren) Kosten verbunden und die Belegschaft wird sich zu dieser sehr speziellen Frage kein sachgerechtes Bild so ohne

weiteres machen können und die Beteiligung wird voraussichtlich deshalb nur sehr schwach ausgeprägt sein.

2. Weiterentwicklung der Wahlverfahren, insbesondere des vereinfachten Wahlverfahrens

Aus meiner Sicht sollte das vereinfachte Wahlverfahren zur Wahl eines Betriebsrats aber nicht nur auf größere Betriebe ausgedehnt werden, sondern es sollte angesichts der oben angedeuteten Probleme in der Praxis weiter entwickelt werden in Richtung einer **echten Vereinfachung**.

Das Ziel sollte sein, den Akteuren ein praktisch gut handhabbares, vergleichsweise schnelles und möglichst rechtssicheres Verfahren an die Hand zu geben. Nach meiner Einschätzung sind Anfechtungsfälle in der Praxis zwar seltener als bei Wahlverfahren im normalen Wahlverfahren, aber wegen der Fehlerträchtigkeit des Verfahrens und einer Reihe von ungeklärten Rechtsfragen und zu Fehlern und Missverständnissen „einladenden“ Vorschriften insbesondere in der Wahlordnung dürften ca. 90% der durchgeführten Verfahren potentiell anfechtbar sein. Ich halte das für einen nicht guten Zustand, zumal auch und gerade im wohlverstandenen Arbeitgeberinteresse (nicht zuletzt unter Kostengesichtspunkten) Anfechtungsverfahren und Wahlwiederholungen (und eine damit verbundene Unruhe im Betrieb) vermieden werden sollten.

Aus meiner Sicht kommen insbesondere folgende weitergehenden Vereinfachungen in Betracht, die

teilweise nur eine Änderung der Wahlordnung erforderlich machen, teilweise aber auch mit einer Änderung des § 14a BetrVG einhergehen müssten. Eine Reihe der hier angeführten Punkte betreffen auch das normale Wahlverfahren und ggf. auch § 14 BetrVG.

- Das Erfordernis von Stützunterschriften sollte im vereinfachten Verfahren generell wegfallen. Das Erfordernis hat in größeren Betrieben eine Berechtigung mit Blick auf die notwendige Legitimation von eingereichten Listen. In kleineren Betrieben erscheint das Erfordernis nicht (mehr) sachgerecht.
- Die Regelungen zur nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe (Briefwahl) erscheinen ebenfalls änderungsbedürftig. In der Praxis ist das Zusammenspiel zwischen § 35 Abs. 2 WO und den Regelungen in § 24 Abs. 1 und 2 WO Wahlvorständen kaum vermittelbar unabhängig davon, dass unklar ist, ob die Regelung in § 35 WO überhaupt für die Fallgruppen in § 24 Abs. 2 (und auch Abs. 3) WO gilt. An dieser Stelle ist nach meiner Einschätzung der weit überwiegende Teil der Betriebsratswahlen im vereinfachten Verfahren anfechtbar, auch wenn es in der Praxis (aus mehreren Gründen) weniger Anfechtungsverfahren gibt als bei Wahlen, die im normalen Verfahren durchgeführt wurden. Ich empfehle, die Nachträglichkeit der Stimmabgabe zu ändern und das Briefwahlverfahren in den regulären Ablauf zu integrieren. Das hätte zur Folge, dass zumindest die Wochenfrist zwischen der ersten und der zweiten Wahlversammlung im zweistufigen vereinfachten Verfahren verlängert werden sollte, zumindest der Wahlvorstand hierzu die Option eingeräumt erhalten sollte.
- Fristen: Es sollte mit Blick auf die Probleme bei der Anwendung von § 41 WO iVm §§ 186 bis 193 BGB keine „rückwärts“ formulierten Fristvorgaben in der WO geben. Diese finden sich vor allem im Bereich des vereinfachten Wahlverfahrens. Die in der Praxis gebräuchlichen Kommentare zum BetrVG bzw. zur WO vertreten bei der so wichtigen Frage der richtigen Fristberechnung unterschiedliche Rechtsauffassungen, höchststrichterliche Rechtsprechung steht aus. Dies ist aus dem Blickwinkel der gebotenen Rechtssicherheit ein unhaltbarer Zustand.
- Es sollte mit Blick auf die jüngste Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts (Entscheidung vom 16.01.2018 – 7 ABR 11/16) klar geregelt werden, dass die Wahlvorstände ihre Erreichbarkeit am letzten Tag einer Frist (Tag des Ablaufs) auf einen Zeitpunkt vor 24 Uhr festlegen dürfen. Es bietet sich – losgelöst von der Anzahl der Beschäftigten, die noch im Betrieb anwesend sind – eine klare Zeitvorgabe an (z. B. 16 Uhr). Gerade in Schichtbetrieben bedarf es hier einer klaren für die Praxis handhabbaren Vorgabe.
- Es ist in der Praxis ein nicht lösbares Problem, dass im einstufigen vereinfachten Wahlverfahren bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats die Wahlvorschläge spätestens eingereicht werden müssen (§ 36 Abs. 5 Satz 1 WO), jedoch nach § 36 Abs. 5 Satz 3 WO bereits eine Woche vor der Wahlversammlung diese bekannt gemacht werden sollen. Gegen dieses Fristenregime wird in der Praxis praktisch immer verstoßen.
- Die Unterscheidung in der WO von Arbeitstagen (z. B. bei der Mängelbeseitigung nach § 8 WO) und Kalendertagen sollte aufgehoben und angeglichen werden, da in der Praxis die Differenzierung praktisch kaum beachtet wird und die Feststellung eines „Arbeitstages“ unnötige Probleme bereitet und fehlerträchtig ist.
- Wahlvorschläge: Es besteht keine Notwendigkeit, den Einreicher eines Wahlvorschlags zur Heilung von Mängeln im Falle fehlender Angaben aufzufordern, wenn dem Wahlvorstand die notwendigen Daten zweifelsfrei bekannt sind.
- Es ist in der Praxis nicht vermittelbar, warum von einer „Wahlversammlung“ in § 14a BetrVG und in der WO die Rede ist. In der Praxis verläuft die Versammlung nicht anders als die Urnenwahl in einem Wahllokal, soweit den Kommentarmeinungen zur WO gefolgt wird. Vielfach werden jedoch Beschäftigte an der Ausübung des Wahlrechts gehindert, wenn diese nicht pünktlich zu Beginn der Versammlung anwesend sind, sondern erst später erscheinen.
- Änderung des § 9 BetrVG: Es sollen die in der Regel Beschäftigten zählen und es sollte nicht auf die Wahlberechtigung (mehr) in den kleineren Betrieben ankommen. Insbesondere bei der Frage der Bewertung der beschäftigten Leiharbeiter kommt es zu praktisch nicht auflösbaren Widersprüchen.
- Es müssen zukünftig mit Blick auf die jüngste einschlägige Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts Mindestsitze für zwei Minderheitengeschlechter im BetrVG und entsprechend in der WO geregelt werden. Die Berechnung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht sollte der Vereinfachung und Vereinheitlichung willen auf Basis der auf der Wählerliste aufgeführten Beschäftigten am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens erfolgen.
- Der § 8 WO sollte um alle in der Rechtsprechung entwickelten Unwirksamkeitsgründe ergänzt werden, weil die Wahlvorstände sonst wichtige Gesichtspunkte schlicht übersehen.
- Es bedarf dringend der Klarstellung zahlreicher Fragestellungen im Bereich der Briefwahl nach den §§ 24 ff. WO. Soll § 24 Abs. 2 WO auch ruhende Arbeitsverhältnisse erfassen und Beschäftigte mit längerfristiger Erkrankung und voraussichtlicher Abwesenheit am Wahltag? Es empfiehlt sich, dem Wahlvorstand die Möglichkeit einzuräumen, die generelle Briefwahl für bestimmte Beschäftigtengruppen zu beschließen und in besonderen Konstellationen auf die Urnenwahl ganz zu verzichten. Dies hilft auch, unnötige Kosten zu sparen.
- Es empfiehlt sich die Klarstellung, dass unmittelbar nach Erlass des Wahlausschreibens dieses an

die für die Dauer des Wahlverfahrens voraussichtlich nicht anwesenden Beschäftigten verschickt werden muss, weil diese sonst an der Wahrnehmung des passiven Wahlrechts gehindert sind und von ihrem Antragsrecht nach § 24 Abs. 1 WO keinen Gebrauch machen können. Letzteres gilt nicht, wenn diese Beschäftigten nach einer Änderung des § 24 Abs. 2 WO von Amts wegen die Briefwahlunterlagen zugeschickt erhalten. Es empfiehlt sich die Klarstellung, was unter einem „weit entfernten Betriebsteil“ gem. § 24 Abs. 3 WO zu verstehen ist (z. B.: Entfernung von mehr als 3 km oder Fahrtzeit von mehr als 15 Minuten von Standort zu Standort unter Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel bei normalem Verkehrsaufkommen unter Anerkennung eines weiten Beurteilungsspielraums des Wahlvorstands).

- Es bedarf der klaren und niedrigschwelligen Regelung, bis wann und unter welchen Voraussetzungen das Wahlausschreiben geändert werden darf. Das dient der Vermeidung unnötiger Anfechtungsverfahren und der Entstehung betriebsratsfreier Zeiten wegen des Abbruchs der Wahl. Auch muss der Wahlvorstand in die Lage versetzt werden, jederzeit bis zum Wahltag die Wählerliste zu korrigieren, was bislang nur unter eingeschränkten Voraussetzungen möglich ist.
- Es bedarf der Klarstellung, dass der Wechsel zwischen dem normalen und dem vereinfachten Wahlverfahren möglich ist, wenn der Wahlvorstand feststellt, dass im falschen Verfahren gestartet wurde. Der Wahlvorstand sollte dann im Amt bleiben.
- Für die Ermittlung der notwendigen Anzahl der Stützunterschriften im normalen Wahlverfahren sollte die Anzahl der Beschäftigten auf der Wählerliste am Tag des Erlasses des Wahlausschreibens maßgebend sein.
- Es empfiehlt sich die Klarstellung, ob Einsprüche gegen die Wählerliste und Wahlvorschläge bzw. Listen (nebst Zustimmungserklärungen der Kandidatinnen und Kandidaten) auch per Telefax und/oder E-Mail eingereicht werden können.
- Um die Anfechtbarkeit von Wahlen einzuschränken, sollte den Wahlvorständen ein größerer Beurteilungsspielraum bei der Bewertung bestimmter Fragen (Betriebsbegriff, Größe des Betriebsrats, Eigenschaft als leitende Angestellte etc.) zugestanden werden, wobei die Einhaltung des Beurteilungsspielraums nur auf bestimmte Beurteilungsfehler geprüft werden sollte. Hierbei sollte sich an der im Verwaltungsrecht entwickelten Lehre zum Beurteilungsspielraum orientiert werden.
- Diese letztgenannte Herangehensweise sollte flankiert werden durch eine Änderung des § 19 BetrVG. Nur grobe Fehler gegen Wahlvorschriften sollten Beachtung finden. Der Fehler sollte sich entgegen der bisherigen Rechtsprechung des Siebten Senats gem. § 19 Abs. 1 2. HS BetrVG nachweislich auf das Wahlergebnis auswirken, wobei die materielle Beweislast für die Kausalität bei den Anfechtenden liegen sollte. Derjenige,

der nicht Einspruch einlegt gegen die Wählerliste, soll sich später nicht auf deren Fehlerhaftigkeit berufen können. Wenn der Arbeitgeber den Auskunftsanspruch nach der WO nicht oder nur teilweise erfüllt, soll er mit der entsprechenden Rüge nicht gehört werden, wenn er den Fehler selbst verursacht hat (Rechtsgedanke aus § 242 BGB). Auch sollte § 19 BetrVG dahingehend geändert werden, dass innerhalb der zweiwöchigen Anfechtungsfrist im Sinne einer Präklusion die Rügen dargelegt sein müssen. Später vorgebrachte Einwände, die sich nicht lediglich als Konkretisierung erweisen, sollten unbeachtlich sein.

- Ein Online-Wahlverfahren sehe ich sehr kritisch. Die notwendige Öffentlichkeit des Wahlverfahrens, die ein sehr wichtiger Wahlrechtsgrundsatz ist, ist nicht gewahrt. Eine öffentliche Stimmauszählung erscheint ausgeschlossen, auch wenn eine „virtuelle Wahlurne“ technisch machbar sein sollte und nicht erkennbar sein sollte, welcher Beschäftigte welche Stimme abgegeben hat.

3. Konkret zu den Anträgen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE

Die hier oben genannten Aspekte in Bezug auf Vereinfachung und Schaffung von mehr Rechtssicherheit kommen in beiden Anträgen deutlich zu kurz. Eine **bloße Ausdehnung** des vereinfachten Wahlverfahrens reicht nicht aus. Notwendig ist eine echte Vereinfachung und Weiterentwicklung beider Wahlverfahren und insbesondere auch des vereinfachten Wahlverfahrens, was sich nach meinen Beobachtungen zahlenmäßig zum regulären „Normalfall“ entwickelt. Rechtssicherheit und Handhabbarkeit sollten im Vordergrund stehen, nicht allein die Erweiterung der Anwendbarkeit.

Es ist sicherlich sinnvoll, es dem GBR und/oder KBR bzw. der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zu ermöglichen, Informationsveranstaltungen im betriebsratslosen Betrieb durchzuführen, um Mitglieder für einen möglichen Wahlvorstand zu finden. In der Praxis ist zu beobachten, dass das „Mentorenprinzip“ nur in Ausnahmefällen zur Anwendung gelangt, weil die Gremien keine Mitglieder für den Wahlvorstand kennen und benennen können. Nur dann, wenn von sich aus Interessierte (in seltenen Fällen) auf den GBR bzw. KBR zukommen, gelangt das „Mentorenprinzip“ zur Anwendung.

Es ist jedoch aus meiner Sicht nicht sinnvoll, dem Arbeitgeber gewissermaßen die Initiativlast für die Durchführung von Informationsveranstaltungen und damit mittelbar für die Durchführung von Wahlversammlungen bzw. Versammlungen nach § 17 BetrVG aufzuerlegen. Der entscheidende Impuls für die Wahl eines Betriebsrats muss aus der Belegschaft kommen.

Im höchsten Maße sinnvoll ist es, dem Wahlvorstand (alle vier Jahre bzw. zwischenzeitlich im Falle der veranlassten Neuwahl nach § 13 BetrVG) einen Schulungsanspruch ausdrücklich zuzugestehen, soweit nicht erst kürzlich eine solche Schulung besucht wurde. In der Praxis wird dies oft verweigert und Wissensmängel sind sehr oft die Ursache für (er-

folgreiche) Wahlanfechtungsverfahren. Die Hinzuziehung von Sachverständigen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 3 BetrVG jetzt schon möglich, aber die in der Rechtsprechung entwickelten Voraussetzungen für die „Erforderlichkeit“ liegen sehr hoch und sollten abgesenkt werden. Die prozessuale Durchsetzbarkeit ist extrem problematisch, es droht Zeitverzug und die Erledigung durch Zeitablauf. Der Weg, ein Einigungsstellenverfahren als Konfliktlösungsinstanz zu wählen und dem Arbeitgeber die Initiativlast aufzuerlegen (wie in den §§ 36 bzw. 38 BetrVG) erscheint als Grundmodell für die Frage der Hinzuziehung von Sachverständigen (auch auf Ebene des Betriebsrats) als durchaus denkbare Modell.

B. Zum Kündigungsschutz für Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren

1. Allgemeines

Aus anwaltlicher beratender Sicht bei der Beratung von Betriebsratswahlen initiiierenden Arbeitnehmern, gewählten und bestellten Wahlvorständen und gewerkschaftlichen Akteuren **nimmt die Anzahl der Wahlbehinderungs- und Wahlbeeinflussungsfällen deutlich zu** und vor allem ist zu beobachten, dass die **Härte der Konflikte** zunimmt und auch auf Seiten von störungs- und beeinflussungswilligen Arbeitgebern ein **systematisches Handeln** unter Zuhilfenahme von Beratern (Rechtsanwälten, Unternehmensberatern, PR-Fachleuten etc.) zu beobachten ist.

Im Zusammenhang mit diesen Beratungsmandaten ist augenfällig, dass eine große Anzahl von **Schutzlücken** bestehen, die zum Teil von den beiden Anträgen der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE aufgegriffen werden.

Diese Einschätzung und Beobachtung wurde bestätigt im Zusammenhang mit der Durchführung zahlreicher Workshops mit gewerkschaftlichen Akteuren, die Erschließungsprojekte betreuen. Diese Workshops führte ich in Zusammenarbeit mit meiner Kollegin Frau Rechtsanwältin Dr. Sandra Carlson (Kanzlei Manske & Partner, Nürnberg) durch mit dem Ziel, die Ergebnisse der Workshops einfließen zu lassen in die Erstellung eines Praxisleitfadens, der rechtliche und praktische Probleme bei der Neugründung von Betriebsräten für die innergewerkschaftliche Ausbildung enthält.

Die gewerkschaftlichen Akteure bestätigten anhand zahlreicher praktischer Beispiele, dass störungs- und beeinflussungswillige Arbeitgeber in Betrieben unterschiedlicher Größe zunehmend gezielt Betriebswahlen zu verhindern suchen. Betroffen sind in diesem Zusammenhang nicht nur kleine Mittelständler, sondern zunehmend auch konzernabhängige Unternehmen, die von ausländischen Konzernmuttergesellschaften geführt werden. Die Unternehmen sind in allen Branchen angesiedelt und gehören zu unserer Überraschung auch durchaus zur Chemie- und Metallindustrie.

Im Einzelnen sind folgende Schutzlücken festzustellen:

a)

Diejenigen Arbeitnehmer, die die Durchführung einer (erstmaligen) Betriebsratswahl initiieren bzw. hierzu Bereitschaft bei anderen Beschäftigten wecken wollen, sind in dieser frühen sehr sensiblen Anfangsphase nur sehr schwach geschützt. Der Kündigungsschutz beginnt erst mit der Einladung zur ersten Wahlversammlung bzw. Betriebsversammlung nach § 17 BetrVG zu Wahl des Wahlvorstands, wobei große Rechtsunsicherheit besteht bezüglich der Frage, welche Anforderungen an eine „Einladung“ zu stellen sind, die dann den Kündigungsschutz auslöst. In dieser frühen sensiblen Phase sind Maßnahmen des Arbeitgebers gem. § 20 Abs.1 Satz 2 BetrVG bzw. § 20 Abs. 2 BetrVG i.V.m. § 134 BGB unwirksam. Das Problem besteht jedoch darin, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf Grundlage der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 13.10.1977 – 2 AZR 387/66 – die Störungstendenz des Arbeitgebers zumindest auf Basis der Grundsätze des Beweises des ersten Anscheins darlegen (und beweisen) muss. Für die betroffenen Beschäftigten ist es in der gerichtlichen Auseinandersetzung äußerst schwierig, eine entsprechende zeitliche und/oder sachliche Verknüpfung zwischen einer sie beeinträchtigenden Druck ausübenden Maßnahme bzw. Kündigung und wahlvorbereitenden Aktivitäten nachweisen zu können. Im Übrigen werden arbeitgeberseitig in dieser Fallkonstellation sehr oft Verdachtsmomente behauptet oder geringfügige Pflichtverletzungen aufgebauscht und es wird jede Störungstendenz abgestritten, um die Störungstendenz zu bestreiten.

Hinzu kommt, dass es nach Ausspruch einer ordentlichen und/oder außerordentlichen Kündigung, die mit dem Ausspruch eines Hausverbots bzw. einer sofortigen Freistellung (Suspendierung) verbunden ist, für den Beschäftigten äußerst schwierig ist, einen Weiterbeschäftigungsanspruch und somit auch den Zugang zum Betrieb arbeitsgerichtlich durchzusetzen. Bis zur Titulierung des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruchs im erstinstanzlichen Urteil bleibt nur die Möglichkeit, den Beschäftigungsanspruch auf die evidente Rechtswidrigkeit der ausgesprochenen Kündigung zu stützen. Diese Evidenz darzulegen ist im Regelfall nahezu ausgeschlossen, wenn nicht Fakten dargelegt und bewiesen werden können, die die auf der Hand liegende Unwirksamkeit der Kündigung belegen. Angesichts der hier dargelegten arbeitgeberseitigen Begründungsstrategien ist dies nach allen Erfahrungen praktisch so gut wie unmöglich.

b)

Weitere Schutzlücken bestehen, wenn Beschäftigte sich anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes in der ersten Wahlversammlung (im vereinfachten Verfahren) oder anlässlich der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nach § 17 BetrVG (im normalen Wahlverfahren) als Wahlbewerber für die Wahl des Wahlvorstands zur Verfügung stellen und es sodann nicht zur Wahl eines Wahlvorstandes mangels entsprechender Mehrheiten kommt oder

aber die entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber nicht in den Wahlvorstand gewählt werden. Die Beschäftigten haben sich nach außen hin „geoutet“ und sich somit in eine prekäre Position begeben. Das Bundesarbeitsgericht billigt diesen Beschäftigten, die für das Amt des Wahlvorstands kandidiert haben, keinen besonderen Kündigungsschutz in entsprechender Anwendung des § 15 Abs. 3 KSchG auf Grundlage einer Entscheidung vom 31.07.2014 – 2 AZR 505/13 zu. Erst dann, wenn diese Bewerber bei Nichtzustandekommen eines Wahlvorstandes sodann als Antragsteller fungieren im Rahmen eines Einsetzungsverfahrens beim Arbeitsgericht, genießen diese wiederum den (einstufigen) Kündigungsschutz. Nicht gewählte Bewerberinnen und Bewerber jedoch kommen nicht in den Genuss eines irgendwie gearteten Kündigungsschutzes.

c)

Auch Ersatzmitglieder des Wahlvorstands genießen keinen besonderen Kündigungsschutz. Erst dann, wenn ein Mitglied des Wahlvorstandes verhindert ist oder ganz aus dem Gremium ausscheidet, erwirbt das (zeitweilig oder gänzlich) nachrückende Ersatzmitglied den kündigungsschutzrechtlichen (zweistufigen) „Vollschutz“.

Das bedeutet zusammengefasst:

Die Initiatoren einer Betriebsratswahl genießen in der sensiblen Anfangsphase einer Gründungswahl keinen wirksamen Schutz, insbesondere keinen wirksamen Kündigungsschutz und vor allem haben sie auch keine Möglichkeit, den Zugang zum Betrieb aufrecht zu erhalten, wenn sie von der Pflicht zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung einseitig vom Arbeitgeber freigestellt werden.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass auf Basis des einstufigen Kündigungsschutzes (Möglichkeit des Ausspruchs einer außerordentlichen Kündigung ohne Zustimmung des Arbeitsgerichtes) selbst Einladende zu einer Wahlversammlung bzw. Betriebsversammlung nach § 17 BetrVG außerordentlich gekündigt werden können und die Erlangung eines Beschäftigungstitels mangels Nachweis der evidenten Rechtswidrigkeit praktisch kaum möglich ist, wird deutlich, dass bis zur Wahl in den Wahlvorstand oder bis zum Einreichen eines Wahlvorschlags kein echter zweistufiger Vollschutz besteht.

In dieser Phase besteht bis zur Erlangung des „Vollschutzes“ arbeitgeberseitig immer die Möglichkeit, eine ordentliche und/oder außerordentliche Kündigung bei gleichzeitigem Ausspruch eines Hausverbots bzw. einer sofortigen Freistellung auszusprechen ohne dass die reale „Gefahr“ besteht, dass der betroffene Beschäftigte vor Ablauf der Phase des Kündigungsschutzprozesses in erster Instanz und Erlangung eines Beschäftigungstitels in den Betrieb zurück kehrt.

In einschlägigen Kreisen wird daher ganz offen propagiert, dass die einzig wirksame tatsächlich mögliche Strategie zur Verhinderung einer Betriebsratswahl darin besteht, möglichst frühzeitig mit einer Betriebsratswahl sympathisierende Beschäftigte auffindig zu machen, diese unter Druck zu setzen und im Falle der Nichtbereitschaft zum Abschluss eines

Aufhebungsvertrages diese ordentlich bzw. außerordentlich zu kündigen verbunden mit der sofortigen Freistellungserklärung bzw. mit dem sofortigen Ausspruch eines Hausverbots.

Dass diese Beschäftigten sich möglicherweise später im Rahmen einer Kündigungsschutzklage erfolgreich gegen die ausgesprochene Kündigung wehren und durchsetzen werden, ist in dieser Konstellation aus Sicht der agierenden Arbeitgeber nebensächlich.

2. Folgerungen für die Konzeption des gesetzlichen besonderen Kündigungsschutzes

Aus meiner Sicht besteht die einzig konsequente Lösung darin, den Kündigungsschutz – und zwar den insoweit zweistufigen Kündigungsschutz unter Einschluss der Erweiterung des § 103 BetrVG – auszuweiten auf den Kreis der Beschäftigten, die die Durchführung einer erstmaligen Betriebsratswahl initiieren. Sicherlich muss – um Missbrauchsfälle zu vermeiden – ein in formaler Hinsicht exakt definierter Zeitpunkt festgelegt werden. Es sind auch nur diejenigen Beschäftigten schutzbedürftig, die tatsächlich wahlvorbereitende Handlungen vornehmen und diese nicht nur vortäuschen, um andere Absichten zu verschleiern.

Aus meiner Sicht wäre es günstig, an geeigneter Stelle (Notar, Arbeitsgericht etc.) ein Register einzurichten, in das sich der eine wahlinitiiierende Beschäftigte (kostenfrei) eintragen kann, um damit den Kündigungsschutz auszulösen, soweit er auch tatsächlich Wahlvorbereitungshandlungen (nachweisbar) vorgenommen hat.

Der zweistufige „Vollschutz“ garantiert, dass erst durch die Durchführung eines gerichtlichen Verfahrens das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird und somit auch die Weiterbeschäftigungsproblematik entfällt. Bis zur Rechtskraft des „Auflösungsurteils“ besteht ein durchsetzbarer Beschäftigungsanspruch. Soweit nur der einstufige Schutz (wie bei Einladenden zu einer Wahlversammlung bzw. Betriebsversammlung nach § 17 BetrVG und Antragsteller im Wahlvorstandseinsetzungsverfahren) gewährt werden würde, müsste diese Frage der Durchsetzung der Weiterbeschäftigungspflicht bzw. der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit geklärt werden, denn der einstufige Schutz nützt im Falle des Ausspruchs einer außerordentlichen Kündigung (wie dargelegt) nichts.

Konsequent ist es auf Grundlage der von mir vertretenen Auffassung, dann auch den Kündigungsschutz für Einladende und Antragsteller als „Vollschutz“ zu konzipieren.

3. Konkret zu den Anträgen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE

Der Vorschlag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unter II. 2. geht mit der Benennung einer unabhängigen Stelle insoweit mit Blick auf obige Ausführungen in die richtige Richtung. Jedoch ist anzumerken, dass eine Ergänzung des § 78 BetrVG und eine Ergänzung des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG aus meiner Sicht untauglich sind, denn schon jetzt gewährt § 20 BetrVG keinen geringeren Schutz als § 78 BetrVG. Strafrechtlich ist die Durchführung der Betriebsratswahl durch § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG umfassend (wenngleich zu schwach und ohne abschreckende

Wirkung) geschützt, so dass die Aufnahme des genannten Personenkreises in § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ohne Auswirkung bliebe.

Gleiches gilt für die Ausführung unter II. 3., denn die Mitglieder des Wahlvorstands sind voll geschützt und eine Verbesserung der Situation durch die Aufnahme in § 78 BetrVG und in den Anwendungsbereich des § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG bringt insoweit keine Verbesserung mit sich.

Die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE unter III. sind insoweit aus meiner Sicht nicht unproblematisch, weil dort nur Wahlvorstandsbewerber und Einladende bzw. beim Arbeitsgericht einen Antrag stellende Arbeitnehmer benannt werden. Soweit gemeint sein sollte, dass der Vollschutz nach § 15 KSchG und § 103 BetrVG bereits mit dem Zeitpunkt der ersten belegbaren Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl beginnen soll (und somit neben Wahlvorstandsbewerbern, Antragstellern in einem Einsetzungsverfahren beim Arbeitsgericht und Einladende zu einer Wahlversammlung bzw. Betriebsversammlung gem. § 17 BetrVG) auch Wahlinitiatoren erfasst sein sollen, ist dem zuzustimmen.

Nicht nachvollziehen kann ich, warum der besondere Kündigungsschutz 24 Monate betragen soll, da dieser Zeitraum deutlich über die notwendige „Ab-

kühlungsphase“ hinausreicht und die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers unverhältnismäßig einschränkt.

C. Zusammenfassung:

1. Der Kündigungsschutz für die Initiatoren von Betriebsratsgründungswahlen sollten ab Beginn wahlfördernder Handlungen in einer rechtssicheren Form (klare Definition des Beginns des Kündigungsschutzes) als zweistufiger Schutz (§ 15 KSchG und § 103 BetrVG) eingeführt werden und bis zum Ende des Wahlverfahrens (Bekanntgabe des Wahlergebnisses) mit folgender Nachwirkungszeit andauern. Die Anträge beider Fraktionen gehen in die richtige Richtung, jedoch muss die konkrete Umsetzung genau durchdacht werden.
2. Die Ausdehnung des Anwendungsbereichs des vereinfachten Wahlverfahrens ist zu begrüßen. Jedoch müssen die Wahlverfahren, insbesondere das vereinfachte Wahlverfahren, weiter entwickelt werden auf der Ebene des BetrVG und auch der Wahlordnung in Richtung einer echten Vereinfachung und Beseitigung von Friktionen und Rechtsunsicherheiten. An dieser Stelle weisen beide Anträge deutliche Defizite auf.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)80

21. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Zusammenfassung

Das Betriebsverfassungsgesetz ist eine der tragenden Säulen der Arbeitsmarktordnung in Deutschland, mit dem das Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern und die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen geregelt werden. Betriebliche Mitbestimmung wird hierzulande in der Regel mit der Interessenvertretung der Beschäftigten auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes gleichgesetzt. Die Bildung eines Betriebsrates ist ein gesetzlich abgesichertes Recht für Beschäftigte in Betrieben mit fünf und mehr Arbeitnehmern. Es bedarf folglich keiner Übereinkunft mit dem Arbeitgeber. Dass in den meisten Betrieben oder Unternehmen kein Betriebsrat besteht, ist darauf zurückzuführen, dass die Wahl eines Betriebsrates die Initiative der Beschäftigten voraussetzt. Im Jahr 2016 waren rund sechzig Prozent aller Beschäftigten in Betrieben tätig, in denen es eine Form von Mitarbeitervertretung gibt. Es liegen bisher keine empirischen Erkenntnisse vor, dass von der bisherigen Ausgestaltung des Betriebsverfassungsgesetzes bremsende Effekte auf die Initiative von Beschäftigten ausgehen, einen Betriebsrat zu gründen.

Empirische Befunde im Einzelnen

1. In rund jedem achten Unternehmen mit mehr als fünf Beschäftigten existierte nach einer Auswertung des IW-Personalpanels im Jahr 2015 ein Betriebsrat (Stettes, 2015). Aktuelle Auswertungen für die letzte verfügbare Welle des IW-Personalpanels aus dem Jahr 2017 bewegen sich auf einem ähnlichen Niveau (13,5 Prozent). Der Verbreitungsgrad liegt damit bei

einer Betrachtung von **Unternehmen** als Organisationseinheit insgesamt etwas über dem Wert, der in der Privatwirtschaft für **Betriebe** mit fünf und mehr Beschäftigten als Organisationseinheit nach Daten des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2017 mit 9 Prozent ausgewiesen wird (vgl. hierzu Ellguth, 2018). Für 2016 betrug der Wert ebenfalls 9 Prozent, zusätzlich wiesen 15 Prozent der Betriebe eine andere Form von Mitarbeitervertretung auf. Da grundsätzlich der Verbreitungsgrad von Betriebsräten mit zunehmender Betriebs- bzw. Unternehmensgröße zunimmt, ist der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben mit Betriebsräten arbeiten, deutlich höher: Insgesamt arbeiten im Jahr 2016 41 Prozent aller Beschäftigten in einem Betrieb mit einem Betriebsrat. Weitere 20 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit einer anderen Mitarbeitervertretung - dazu zählen zum Beispiel Mitarbeiterausschüsse oder Belegschaftssprecher. Alles in allem waren damit sechzig Prozent aller Beschäftigten in **Betrieben** tätig, in denen es eine Form von Mitarbeitervertretung gibt (Ellguth/Kohaut, 2016, 283).

2. Empirisch noch nicht abschließend geklärt ist bisher, wie sich der sektorale und technische Strukturwandel der Wirtschaft auf die Betriebsratsinzidenz auswirken. Ökonometrische Analysen mit dem IW-Personalpanel signalisieren, dass zwischen dem Digitalisierungsgrad eines Unternehmens und der Wahrscheinlichkeit, dass ein Betriebsrat existiert, kein signifikanter Zusammenhang besteht (Stettes, 2016). Die Sorge, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt den Geltungsbereich der betrieblichen Mit-

bestimmung aushöhlen könnte, ist derzeit unbegründet. Sollten die Digitalisierung in einem Betrieb und die dadurch angestoßenen Veränderungen in der Arbeitsorganisation aus Sicht der Belegschaft die Gründung eines Betriebsrates erforderlich machen, spricht nichts dagegen, dass die Beschäftigten diese dann auch initiieren können.

3. Empirisch etwas mehr ist über die bisherigen Betriebsratswahlen bekannt: Eine IW-Analyse der Wahl 2014 zeigt, dass sie in den Belegschaften der Betriebe, in denen bereits ein Betriebsrat existiert, auf ein breites Echo gestoßen ist (Stettes, 2015). Die Wahlbeteiligung lag bei knapp 77 Prozent. In drei von zehn Betriebsräten sind mehr oder weniger Interessenvertreter von ihrer beruflichen Tätigkeit (voll) freigestellt als vom Betriebsverfassungsgesetz eigentlich vorgesehen. Diese tolerierten Abweichungen können auch als Beleg für die Vertrauenskultur zwischen Belegschaft und Geschäftsführung gedeutet werden. Nach der Untersuchung wurden knapp 67 Prozent der Betriebsräte wiedergewählt. Mehr als die Hälfte der Gewählten ist zwischen 46 und 59 Jahre alt. Frauen haben im Durchschnitt gut ein Viertel der Mandate errungen. Außerdem sind fast zwei Drittel (63,8 Prozent) der Mandate in einem Unternehmen oder in einem Betrieb an Interessenvertreter gegangen, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind. Dies ist für die Gewerkschaften wichtig, weil Betriebsräte nicht nur eine Schlüsselposition in der Umsetzung von Tarifverträgen in den Betrieben einnehmen, sondern auch bei der Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung bedeutsam sind. Wie stark Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert sind, hängt davon ab, wie die Belegschaft zusammengesetzt ist. Der Anteil ist umso geringer, je höher der Anteil der Frauen in der Belegschaft ausfällt. Relativ klein ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder im Mitbestimmungsgremium auch dann, wenn es viele weibliche Betriebsräte gibt. Weibliche Betriebsräte sind demnach seltener gewerkschaftlich organisiert als ihre männlichen Kollegen. Dagegen steigt der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit dem Anteil der Fachkräfte, die eine Berufsausbildung absolviert haben.

4. In Unternehmen mit einem großen Anteil an gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten geht auch der Betriebsratsvorsitz an ein Gewerkschaftsmitglied. Vorstellbar ist allerdings auch, dass Gewerkschaften der Zugang zur betrieblichen Interessenvertretung vor allem dann geöffnet wird, wenn die oder der gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsvorsitzende die Bewerbung von ebenfalls gewerkschaftlich organisierten Kandidatinnen und Kandidaten unterstützt. Insgesamt ist in drei Viertel der Unternehmen die oder der Vorsitzende auch zugleich Mitglied einer Gewerkschaft. Selbst in einem knappen Drittel solcher Unternehmen, in dem gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder deutlich in der Minderheit sind (Organisationsgrad von 25 Prozent oder weniger), steht ein Gewerkschaftsmitglied an der Spitze des Betriebsrates.

5. In 21 Prozent der Unternehmen konnte keines der gewählten Betriebsratsmitglieder einer Gewerkschaft zugeordnet werden. Die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betriebsrat keine Gewerkschaftsmitglieder vertreten sind, steigt, wenn der Standort des Betriebs oder des Unternehmens in Ostdeutschland liegt. Der

Ost-West-Unterschied korrespondiert mit dem Umstand, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den östlichen Bundesländern niedriger liegt als im Westen. Auch Unternehmen, die unternehmensnahe Dienstleistungen anbieten, weisen häufiger einen nicht gewerkschaftlich organisierten Betriebsrat auf. Darüber hinaus ist eine Interessenvertretung umso eher nicht-organisiert, je größer der Anteil von Frauen und Akademikern unter den Wahlberechtigten ist. Schließlich führt eine Listenwahl eher zu einem Betriebsrat mit gewerkschaftlich organisierten Mitgliedern als ein vereinfachtes Wahlverfahren.

6. Informationen gibt es auch zum Wahlverfahren: In jeweils gut der Hälfte der Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten und der Unternehmen mit 51 bis 100 Beschäftigten kam das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a BetrVG zum Einsatz. Seine Anwendung ging mit einer signifikant größeren Wahlbeteiligung einher. Ursprünglich sollte das vereinfachte Wahlverfahren die Neugründung von Betriebsräten in kleinen Betrieben erleichtern. Zu Neugründungen ist es nach der Analyse der Betriebsratswahlen 2014 bisher allerdings nur in Einzelfällen gekommen. Es muss daher offen bleiben, ob das im Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlene Wahlrecht der Arbeitnehmerseite bei der Erst- und Wiederwahl von Betriebsratsgremien zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren tatsächlich zu einer verminderten Zahl der „weißen Flecken“ führt. Dagegen spricht, dass die Einführung des vereinfachten Wahlrechts mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 weder zu einem größeren Verbreitungsgrad noch zu einer höheren Neugründungsrates geführt hat. Der Vorschlag, das vereinfachte Wahlrecht auszuweiten, übersieht, dass auf Beschäftigtenseite ein Interesse zur Neugründung bestehen muss. Neugründungen sind allerdings relativ selten und werden vor allem in Situationen vollzogen, in denen Beschäftigte einen verstärkten Bedarf an einer kollektiven gesetzlich abgesicherten Mitbestimmung verspüren (z. B. bei einem Eigentümerwechsel oder einer betrieblichen Krise).

7. Verbreitet werden auch alternative Formen der Interessenvertretung ohne gesetzliche Grundlage von den Beschäftigten als ausreichend oder gar besser geeignet bewertet. Eine aktuelle Auswertung mit dem IW-Personalpanel 2017 zeigt, dass in rund 8 Prozent der Unternehmen freiwillig eingerichtete kollektive Interessenvertretungsorgane eingerichtet sind. Zudem finden sich vielerorts (in rund 14 Prozent der Unternehmen) auch gemeinsam von Arbeitgeber- und Beschäftigtenseite besetzte Gremien (ohne Aufsichtsrat) (Stettes, 2008). Zudem sind Beschäftigte in der breiten Mehrzahl der Unternehmen aufgrund ihrer Tätigkeiten und Aufgaben unmittelbar in Informations- und Entscheidungsprozesse eingebunden. Ein fehlender Betriebsrat darf daher nicht mit einer mitbestimmungsfreien Zone verwechselt werden. Während mit steigender Betriebsgröße die Verbreitung von Interessenvertretungen auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes kontinuierlich zunimmt, finden sich alternative Gremien, in denen Arbeitgeber und Mitarbeiter gemeinsam beraten und Entscheidungen treffen, vor allem in Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten. Belegschaftssprecher, Mitarbeiterausschüsse und sonstige Vertretungsformen

auf Arbeitnehmerseite existieren hingegen häufig in Unternehmen mit 101 bis 199 Mitarbeitern. Mitbestimmungsorgane abseits der Betriebsverfassung gehen häufiger einher mit der Einführung von leistungs- und erfolgsorientierten Lohnsystemen, in welche die Mehrheit der Belegschaft eingebunden ist. Betriebsräte scheinen hingegen diesen breiten variablen Vergütungsmodellen eher ablehnend gegenüberzustehen. (Stettes, 2008).

8. Die Verbreitung von Betriebsräten steht auch in einem Zusammenhang mit der Tarifbindung. IW-Auswertungen auf Grundlage des Sozioökonomischen Panels zeigen, dass gut 53 Prozent der Beschäftigten in Deutschland nach einem Flächen- oder Haustarifvertrag oder außertariflich bezahlt werden (Schneider/Vogel, 2018). Der Anteil der Arbeitnehmer, die von tarifvertraglichen Regelungen profitieren, steigt auf über 63 Prozent an, wenn man Beschäftigte mit am Flächentarif orientierten Verdiensten mit zu dieser Gruppe zählt. Dabei sind Männer und Frauen sowie Arbeitnehmer aller Altersklassen ähnlich gut durch tariflich geregelte Arbeitsbedingungen abgedeckt. Auch Befristungen finden sich in ähnlichem Umfang unter nach Tarifvertrag bezahlten sowie tarifungebundenen Arbeitnehmern. Wenig überraschend ist, dass in Betrieben mit einem Betriebsrat deutlich mehr Beschäftigte nach Tarifvertrag bezahlt werden als in Betrieben ohne Betriebsrat. Zwischen Tarifbindung und Betriebsratsrepräsentanz gibt es mithin zahlreiche gleichlaufende Effekte: Beide Kenngrößen sind höher in Großunternehmen, in

Westdeutschland, in industriellen Branchen und in etablierten gegenüber jungen Unternehmen.

Literatur:

Ellguth, Peter, 2018, Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, in: IAB-Forum, 24. Mai 2018, Nürnberg

Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne, 2016, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen, 70. Jg., Heft 4, Forschung aktuell, Seite 278-286, Düsseldorf

Institut der deutschen Wirtschaft, 2017, IW-Personalpanel 2017, Köln

Stettes, Oliver, 2008, Betriebsräte und alternative Formen der Mitbestimmung – Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel, in: IW-Trends, 36. Jg., Heft 3, Seite 61-74

Stettes, Oliver, 2015, Betriebsratswahlen 2014- Ein Rückblick auf Basis der IW-Betriebsratswahlbefragung, in: IW-Trends, 42. Jg., Heft 1, Seite 3-20, Köln

Stettes, Oliver, 2016, Digitaler Wandel: keine Bedrohung für die betriebliche Mitbestimmung, IW-Kurzberichte 73/2016, Köln

Schneider, Helena / Vogel, Sandra, 2018, Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland – Eine Auswertung des Sozioökonomischen Panels, IW-Report, Nr. 15/2018, Köln

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)81

21. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beruhen auf einer verzerrten Sicht des betrieblichen Miteinanders von Arbeitgebern und Belegschaft. Sie sind ungeeignet, die Betriebsverfassung weiterzuentwickeln. Die Betriebsverfassung hat sich als Teil der Verantwortungspartnerschaft von Arbeitgebern und Belegschaft gerade in der Finanz- und Wirtschaftskrise in den Jahren 2008/2009 bewährt. Eine Weiterentwicklung der Betriebsverfassung muss an dieser Stelle ansetzen und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aktuellen Entwicklungen anpassen.

Dazu gehören insbesondere die Anforderungen und Herausforderungen, die die Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt mit sich bringen. Diese Anforderungen stellen nicht die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Belegschaft und Arbeitgeber in Frage, sie machen aber Änderungen am gesetzlichen Rahmen unumgänglich. Verschiedene Vorschriften des BetrVG werden durch sie auf den Prüfstand gestellt. Beispielhaft seien die Gestaltung von Betriebsratsstrukturen und die Mitwirkung von Betriebsräten bei der Einführung von technischen Einrichtungen genannt. An diesen Stellen müssen Flexibilität und Anpassungsgeschwindigkeit deutlich erhöht werden.

Dazu bedarf es mehr Handlungsspielräume für die Betriebspartner bei der Gestaltung von Strukturen

der Betriebsverfassung (z. B. in § 3 BetrVG) und einer Neufassung einzelner Mitwirkungsrechte wie z. B. bei datentechnischen Anlagen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Demgegenüber sind die in dem Antrag der Fraktion DIE LINKE und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unterbreiteten Vorschläge rückwärtsgerichtet und entsprechen nicht den betrieblichen Bedürfnissen.

Verräterisch im Antrag der Fraktion DIE LINKE ist der als letzter Aufzählungspunkt genannte Prüfantrag, § 2 BetrVG zu ändern. Der Antrag, das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber aufzugeben, lässt völliges Unverständnis für eine funktionierende Betriebsverfassung erkennen. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist unverzichtbare Grundlage der Betriebsverfassung. Wer die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat in Frage stellt, legt die Axt an die betriebliche Mitbestimmung. Das Gebot vertrauensvoller Zusammenarbeit ist Ausdruck des gemeinsamen Ziels, den Betrieb und seine Belegschaft voranzubringen. Ohne dieses Gebot ist betriebliche Mitbestimmung nicht zu rechtfertigen.

Das BetrVG sieht bereits heute einen umfassenden Benachteiligungsschutz sowie Strafvorschriften für Einzelfälle von Verstößen gegen das BetrVG vor. Die mit den Vorschlägen verbundenen bürokratischen und finanziellen Belastungen sind erheblich. Dadurch besteht die Gefahr, dass die breite Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung in vielen Unternehmen beschädigt wird.

Im Einzelnen**Eingriff in die Selbstbestimmung der Arbeitnehmer verhindern**

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bestimmt, dass – sofern niemand der Berechtigten die Initiative ergreift – kein Betriebsrat gebildet wird. Es besteht mithin für Arbeitgeber und Belegschaft kein Zwang zur Errichtung eines Betriebsrats. Allein die Beschäftigten entscheiden über die Durchführung einer Betriebsratswahl.

Dieses zentrale Prinzip der Selbstbestimmung im BetrVG darf nicht konterkariert werden. Dies wäre der Fall, wenn Mitarbeiterversammlungen mit anschließender geheimer Wahl zur Anberaumung einer Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands verpflichtend werden – auch wenn von Seiten der Beschäftigten keine Notwendigkeit gesehen wird. Die Autonomie der Beschäftigten, selbstbestimmt über die Einrichtung von Betriebsräten zu entscheiden, würde durch eine solche Vorgabe grob missachtet.

Beratungs- und Schulungsansprüche des Wahlvorstands sind angemessen

Das BetrVG erlaubt die Beauftragung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat, der die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers ggf. gerichtlich ersetzen lassen kann. Nach Auffassung des BAG ist dies nach dem Sinn und Zweck des BetrVG auch auf den Wahlvorstand entsprechend anzuwenden.

Die Beauftragung eines Sachverständigen muss interessengerecht verlaufen. Dies setzt voraus, dass erst der Gegenstand der Beauftragung des Sachverständigen und der Kostenrahmen durch eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festgelegt und dabei dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt wird, Einwendungen vorzubringen oder dem Wahlvorstand das Angebot zu unterbreiten, eigenen Sachverstand in Rechtsfragen zur Verfügung zu stellen. Die-se Regelung ist sachgerecht und bedarf daher keiner zusätzlichen Regulierung.

Nach § 20 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratswahl zu tragen. Darunter fallen auch die Kosten einer notwendigen und angemessenen Schulung der Mitglieder des Wahlvorstands. Daher ist auch insoweit eine zusätzliche Belastung der Betriebe abzulehnen, die für deren Arbeit keinen Mehrwert bedeutet.

Im Übrigen hat der Arbeitgeber ein hohes Eigeninteresse daran, dass der Wahlvorstand über ausreichende Kenntnisse der gesetzlichen Vorschriften verfügt. Denn ausschließlich der Arbeitgeber trägt das Risiko der Wiederholung einer Wahl, die evtl. auf Fehler oder mangelnde Kenntnisse des Wahlvorstands zurückzuführen ist.

Überflüssige Kosten vermeiden

Die heute geltende Rechtslage zur Unterstützung des Betriebsrats durch Sachverständige ist ausreichend. Die Einschaltung von Sachverständigen ohne nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber birgt die Gefahr, dass die entstehenden Kosten für den Arbeitgeber völlig unkalkulierbar werden.

Außerdem hätte der Arbeitgeber auch nicht mehr die Möglichkeit, innerbetriebliche Ressourcen zu nutzen, die qualitativ gleichwertig, teils besser geeignet und häufig weit kostengünstiger als externer Sachverstand sind. Schließlich würde dem Arbeitgeber ohne vorherige Vereinbarung die Möglichkeit genommen, seine Zweifel an der Erforderlichkeit eines entsprechenden Sachverständigen zu äußern.

Sog. vereinfachtes Wahlverfahren

Die Schwellenwerte für die Anwendung des sog. vereinfachten Wahlverfahrens sollten nicht ausgeweitet werden. In Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Arbeitgeber und Wahlvorstand schon heute das sog. vereinfachte Wahlverfahren vereinbaren.

In den vergangenen Jahren hat sich immer wieder bestätigt, dass das sog. vereinfachte Wahlverfahren zwar weniger Zeit in Anspruch nimmt, jedoch in der betrieblichen Praxis schwieriger durchzuführen und damit fehleranfälliger ist als das „normale“ Wahlverfahren. Im Übrigen sind es in der Regel nicht die Wahlmodalitäten, die Arbeitnehmer von Betriebsratsgründungen abhalten. Oft ist gerade in kleineren Betrieben der Kontakt zur Betriebsleitung so eng, dass Betriebsräte gar nicht für notwendig erachtet werden.

Die Ausweitung des sog. vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit bis zu 200 Arbeitnehmern würde dazu führen, dass wegen erhöhter Fehleranfälligkeit auch das Risiko von Wahlanfechtungen steigt und ggf. (erneut auf Kosten der Arbeitgeber) die Wahl zu wiederholen wäre. Außerdem genießt das Wahlergebnis bei dem kurzen und weniger transparenten sog. vereinfachten Wahlverfahren in der Regel eine geringere Akzeptanz bei den Wählern. Ein solches „Hau-Ruck-Verfahren“ ist auch geeignet, den Schutz der Minderheit auszuhebeln und die Attraktivität und Akzeptanz der Betriebsverfassung einzuschränken.

Online-Wahlen ermöglichen

Demgegenüber wäre es ein erheblicher und begrüßenswerter Fortschritt, die rechtlichen Hürden für die Durchführung von Betriebsratswahlen als Online-Wahl zu ermöglichen. Ein solcher Schritt ist im Zeitalter der Digitalisierung richtig und könnte dazu beitragen, die (erheblichen) Kosten für die Durchführung der Wahlen zu senken. Gleichzeitig kann die Durchführung von Online-Wahlen dazu beitragen, die Wahlbeteiligung zu erhöhen.

Freistellungen ausreichend

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung erforderlich ist. Die dazu in § 38 BetrVG konkretisierten Regelungen sind für Unternehmen mit einer erheblichen Kostenbelastung verbunden. Zusätzliche Freistellungen würden die Unternehmen mit weiteren Kosten belasten, ohne dass dadurch ein Mehrwert für die betriebliche Praxis entsteht. Dort wo nötig, werden schon heute mehr als gesetzlich vorgesehen,

Betriebsräte von der Arbeit in vollem Umfang freigestellt. Diese Betriebsautonomie muss erhalten bleiben.

Befristungen nicht einschränken

Nach § 78 Satz 2 BetrVG dürfen Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Folglich ist bereits heute gesetzlich festgelegt, dass Betriebsratsmitglieder mit befristeten Arbeitsverträgen nicht gegenüber anderen Beschäftigten mit befristeten Verträgen benachteiligt werden dürfen. Dieser Schutz ist angemessen und sichert die Unabhängigkeit der Betriebsräte in vollem Umfang.

Würde eine Regelung für befristet eingestellte Betriebsratsmitglieder analog zu § 78a BetrVG aufgenommen, würde dies Betriebsräte unangemessen bevorzugen. Sinn von Betriebsratsarbeit ist nicht der „Einkauf von Befristungsschutz“ sondern die Wahrnehmung der Interessen der Belegschaft.

Sonderkündigungsschutz nicht begründbar

Es ist nicht ersichtlich, warum eine Ausweitung des Sonderkündigungsschutzes von Wahlvorstandsbewerbern in Anlehnung an den Sonderkündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder notwendig ist. Die Stellung von Wahlvorstandsbewerbern und Betriebsräten ist nicht vergleichbar. Der Sonderkündigungsschutz des Betriebsratsmitglieds erfolgt vor dem

Hintergrund, dass ein Betriebsratsmitglied über einen längeren Zeitraum in unterschiedlichen Konstellationen seine Tätigkeit unbeeinflusst ausüben können soll. Dies ist bei einem Mitglied des Wahlvorstands nicht denkbar. Vielmehr ist der Wahlvorstand für die ordnungsgemäße Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl verantwortlich. Das Kündigungsschutzgesetz bietet hierbei hinreichenden Schutz gegen Kündigungen.

Ordnungs- und Zwangsgelder

Die derzeitigen Regelungen erfüllen ihre Funktion und haben eine ausreichend abschreckende Wirkung für Einzelfälle von Verstößen gegen das BetrVG.

Bereichsausnahmen im BetrVG beibehalten

Die Bereichsausnahmen im BetrVG haben sich in der Praxis bewährt und sollten daher beibehalten werden. Die Ausnahmen für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften in § 118 BetrVG sichern nach ständiger Rechtsprechung ein ausgewogenes Verhältnis „zwischen den Freiheitsrechten der Tendenzträger und dem Sozialstaatsprinzip“ und sind deshalb schon aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten.

Die Sonderregelungen für die Seeschifffahrt und die Luftfahrt (§§ 114 ff. BetrVG) berücksichtigen in angemessener Weise die besonderen Schwierigkeiten, die sich aus der nicht ortsgebundenen Tätigkeit im Hinblick auf die Bildung einer betrieblichen Vertretung ergeben.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
19. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 19(11)82

21. Juni 2018

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen - BT-Drs. 19/860

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen - BT-Drs. 19/1710

PD Dr. Martin Behrens, Düsseldorf

1. Zusammenfassendes Ergebnis der Stellungnahme

Die in den Anträgen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie DIE LINKE gemachten Vorschläge, die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern, InitiatorInnen der Wahl besser zu schützen sowie gegen Betriebsräte gerichtete Straftaten besser verfolgen zu können, werden ausdrücklich begrüßt. Besondere Bedeutung wird weiterhin solchen Maßnahmen zugesprochen, die darauf zielen, Möglichkeiten zur Durchsetzung geltenden Rechts zu verbessern.

2. Arbeitgebermaßnahmen gegen die Gründung von Betriebsräten: Formen und Verbreitung

Die Notwendigkeit zum besseren Schutz der InitiatorInnen einer Betriebsratswahl ergibt sich aus aktuel-

len Ergebnissen der Mitbestimmungsforschung. Arbeitgebermaßnahmen, die darauf zielen, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern, nehmen unterschiedliche Formen an: Sie reichen von Versuchen der Einschüchterung von InitiatorInnen einer Betriebsratswahl bis hin zur Kündigung von Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl oder gar der Schließung des betreffenden Betriebs (bzw. der Drohung damit). Wie die zweite WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter (2015) zeigte¹, bedienen sich Arbeitgeber hierbei eines weiten Repertoires unterschiedlicher Maßnahmen. Einen Überblick über die angewendeten Strategien und deren Häufigkeit gibt die folgende Tabelle.

¹ Behrens, M./Dribbusch, H. (2017). Wahlbehinderungen sind kein Einzelfall. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 1/2017, S. 14-16.

Tabelle 1: Maßnahmen des Arbeitgebers gegen die Wahl eines Betriebsrates

Maßnahmen gegen die Wahl eines Betriebsrates	Anteil
Einschüchterung möglicher KandidatInnen für den Betriebsrat	71%
Verhinderung der Bestellung eines Wahlvorstandes	66%
Unterstützung arbeitgebernaher KandidatInnen	43%
Kündigung von KandidatInnen für den Betriebsrat	20%
Zuständiger Gewerkschaft wird der Zugang zum Betrieb verwehrt	20%
“Herauskaufen” von KandidatInnen	19%
Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes	13%
Weigerung der Herausgabe von Personallisten	10%
Gezielte Reorganisation/Aufspaltung des Unternehmens	9%
Verlagerung, Ausgründung, Schließung des betreffenden Betriebes	3%
Sonstige	14%

Pro Fall konnten mehrere Maßnahmen angegeben werden.

Quelle: WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter (2015)

Von den in die Erhebung einbezogenen hauptamtlich besetzten Gliederungen der Gewerkschaften IG Metall, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie und Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten gaben 54% der Befragten an, dass ihnen Versuche der Be- oder Verhinderung einer Betriebsratswahl in ihrem Zuständigkeitsbereich bekannt sind. Insgesamt konnten auf diese Weise 221 Betriebe identifiziert werden, in denen das Management konkrete Maßnahmen zur Behinderung der Betriebsratswahl ergriffen hat.

Für die Organisationsbereiche von IG Metall und IG BCE konnte darüber hinaus berechnet werden, wie groß der Anteil der Betriebsratswahlen (Bezugspunkt sind die Wahlen 2014) war, bei denen es zu Eingriffen durch die Betriebsleitungen gekommen ist. In den 35 Bezirken der IG BCE und den Zuständigkeitsbereichen der 103 Geschäftsstellen, die in die Befragung einbezogen waren, gab es zwischen 2013 und 2015 Wahlen zu insgesamt 10.445 Betriebsräten. Bei 1,7 Prozent dieser Wahlen erhielten die beiden Gewerkschaften Kenntnis von Behinderungen seitens der Betriebsleitung. Dieser Anteil entspricht nahezu dem durch die WSI-Betriebsrätebefragung 2018 (einer repräsentativen Befragung von 2.288 BR in Betrieben der privaten Wirtschaft mit mehr als 20 Beschäftigten) ermittelten Wert, welcher zum Zeitpunkt der Betriebsratswahlen 2018 erhoben wurde. Im Vergleich zu diesen Anteilswerten im Bereich der bereits etablierten Betriebsratsgremien stellt sich die Situation im Fall der (versuchten) Neugründung von Betriebsräten als weitaus dramatischer dar. Bei immerhin 16,3 Prozent der 835 im Organisationsbereich von IG Metall und IG BCE durchgeführten erstmaligen Wahl eines Betriebsrates kam es zu Behinderungsversuchen seitens der Arbeitgeber. Dies unterstreicht die widersprüchliche Akzeptanz der betrieblichen Mitbestimmung in den Reihen deutscher Arbeitgeber. Ist der Betriebsrat erst einmal etabliert,

finden Arbeitgeber eher selten Gründe, dessen Arbeit in Frage zu stellen. Wollen Belegschaften hingegen erstmals einen Betriebsrat errichten, müssen sie recht häufig mit teilweise massivem Widerstand der Geschäftsleitungen rechnen.

Nach den neuesten Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verfügten im Jahr 2016 lediglich 9% aller betriebsratsfähigen Betriebe über einen Betriebsrat. Allerdings werden hierdurch immer noch 41% aller Beschäftigten dieser Betriebe repräsentiert, da Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten in überwiegender Mehrheit über einen BR verfügen. Für die Betriebsratslosigkeit gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Gründe, nicht jeder Fall ist letztlich auf Arbeitgeberverhalten zurückzuführen. Jene Fälle der Be- oder Verhinderung der Betriebsratswahl, die auf entsprechendes Arbeitgeberverhalten zurückzuführen sind, entfalten eine doppelte Wirkung, welche letztlich das beherzte Eingreifen des Gesetzgebers dringend geboten erscheinen lässt. Die erste (direkte) Wirkung entfalten die Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigten des betroffenen Betriebes und insbesondere auf die InitiatorInnen der Betriebsratswahl. Diese werden nicht nur ihrer Rechte aus der Betriebsverfassung beraubt, in vielen dokumentierten Extremfällen verlieren InitiatorInnen sogar ihren Arbeitsplatz und/oder werden traumatisiert².

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass sich Arbeitgeberversuche zur Behinderung von Betriebsratswahlen dann als besonders einschneidend erweisen, wenn professionelle Berater ins Spiel kommen. So gaben die Auskunftspersonen in der WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter (2015) an, dass sich Arbeitgeber in 47% der identifizierten Konfliktfälle bei ihren Versuchen, die Wahl eines Betriebsrats zu verhindern, von Anwaltskanzleien und Unternehmensberatungen unterstützen ließen (in 33% waren

² Paeschke, S. (2017): Dem Mobbing keine Chance. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 1/2017, S. 10-12; Rügemer, W./Wigand, E. (2014): Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Frankfurt: Arbeitsheft 77 der Otto Brenner Stiftung.

sie sich nicht sicher und konnten keine Auskunft geben). Lediglich in 20% der Betriebe konnten die Befragten ausschließen, dass eine dritte Partei involviert war.

Arbeitgebermaßnahmen gegen die Wahl eines Betriebsrates haben weiterhin einen zweiten, indirekten Effekt. Als publik gewordenes Beispiel, quasi einer „worst practice“, entmutigen sie die Beschäftigten in betriebsratslosen Betrieben, eine Interessenvertretung zu gründen. Die Widerstände vor Augen, die eine mögliche Wahl eines Betriebsrats beim Arbeitgeber hervorruft, heben die Schwelle, die Belegschaften letztlich überwinden müssen, um eine gesetzliche Vertretung zu gründen.

3. Lücken bei der Durchsetzung geltenden Rechts zum Schutz von Betriebsräten

Zwar wird gemäß § 119 BetrVG die Behinderung oder Beeinflussung von Betriebsratswahlen mit einer Geldstrafe oder Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr bestraft, in der Praxis erweist sich diese Rechtsnorm aber als weitgehend wirkungslos. So ermittelte die nordrhein-westfälische Landesregierung auf Anfrage des Abgeordneten Yüksel, dass zwischen 2015 und 2017 in NRW zwar insgesamt 47 Ermittlungsverfahren wegen Betriebsratsbehinderung eingeleitet wurden, es aber zum Zeitpunkt der Abfrage bei den Generalstaatsanwaltschaften (auf deren Angaben beruhen die Daten) in keinem einzigen Fall zu einer Verurteilung führte³. Weitere Befragungen aus anderen Bundesländern weisen in eine ähnliche Richtung⁴.

Die geringe Effizienz der Strafnorm des § 119 BetrVG wird weiterhin deutlich, wenn man berücksichtigt, dass nach Befunden der WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter überhaupt nur in 7 Prozent der Fälle arbeitgeberseitiger Behinderung von Betriebsratswahlen Strafantrag gestellt wird.

4. Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen

Grundsätzlich werden die im Antrag genannten Maßnahmen zur Vereinfachung des Wahlverfahrens zur Beschleunigung der Wahl eines Betriebsrates, zum besseren Schutz der bei der Wahl/Gründung eines Betriebsrates involvierten Personen sowie zur Verbesserung der Durchsetzung bestehender strafrechtlicher Vorschriften begrüßt.

Dazu im Einzelnen:

a) Vereinfachtes Wahlverfahren

Wie die Analyse der letzten Betriebsratswahlen belegt, erfreut sich das vereinfachte Wahlverfahren auch jetzt schon in jenen Betrieben großer Akzeptanz, in denen dieses Verfahren nicht zwingend vorgeschrieben ist. So wurde bei der Betriebsratswahl 2014 (entsprechende Angaben für die Wahlen 2018 liegen noch nicht vor) in 60% der Betriebe mit 51-100 Beschäftigten dieses Verfahren auf Grundlage einer freiwilligen Vereinbarung zwischen Arbeitge-

bern und Arbeitnehmervertretern eingesetzt⁵. Die Befunde deuten an, dass die Vorteile dieses Verfahrens von einer Mehrheit der Arbeitgeber und ArbeitnehmervertreterInnen in diesen Betrieben durchaus geschätzt werden. Äußerst sinnvoll erscheint die Anhebung der Schwelle darüber hinaus im Hinblick auf die Erschwerung möglicher Wahlbehinderungen in den Betrieben mit bis zu 200 wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen, wie sie in Punkt 1 des Antrages der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Punkt II a (erster Spiegelstrich) des Antrages der Fraktion DIE LINKE vorgesehen sind.

Insgesamt könnte die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens auf eine größere Gruppe von Betrieben einen Beitrag dazu leisten, den für die Wahl vorgesehenen zeitlichen Rahmen zu straffen und somit die Einbeziehung externer Kanzleien bei der Ver- oder Behinderung der Betriebsratswahl systematisch zu erschweren. Wie schon die bereits vorliegenden Daten des WSI dokumentieren, liegen die meisten Betriebe, in denen es zur Behinderung einer Betriebsratswahl kam, in der Größenklasse von 51-200 Beschäftigten, also in einem Betriebsgrößenbereich, für den die vorgeschlagene obligatorische Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens vorgeschlagen wird.

b) Besserer Schutz für die an der Wahl beteiligten Personen

Wie die Befunde der WSI-Befragung zeigen (siehe Tabelle 1), richten sich eine Reihe von gegen die Wahl eines Betriebsrats gerichteten Maßnahmen wie z.B. die Einschüchterung oder Kündigung von KandidatInnen und die Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes, aber auch das „Herauskaufen“ von an der Wahl beteiligte Einzelpersonen. Beschäftigte sind in dieser Hinsicht besonders angreifbar und verletzbar, so dass ihr besserer Schutz dringend geboten ist. Wie in Abschnitt 2 näher ausgeführt wurde, sind InitiatorInnen einer Betriebsratswahl dann besonders angreifbar, wenn ihr Beschäftigungsstatus vergleichbar schlecht abgesichert und geschützt ist (z.B. in Branchen mit weiter Verbreitung bestimmter Formen atypischer Beschäftigung). Es ist daher davon auszugehen, dass insbesondere Belegschaften in Betrieben mit hohen Anteilen atypischer Beschäftigung von den vorgeschlagenen Maßnahmen profitieren (Ziffer 2 und 3 Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Abschnitt III Antrag DIE LINKE).

Die im Antrag vorgeschlagene Ausweitung des Kreises der zu schützenden Personen kann allerdings nur dann wirksam werden, wenn – wie in Abschnitt 3 dieser Stellungnahme näher ausgeführt – bestehende Lücken bei der Strafverfolgung geschlossen werden. Insofern ist der im Antrag vorgetragene Notwendigkeit, strukturelle Defizite bei der Rechtsdurchsetzung zu beseitigen, zuzustimmen. In diesem Sinne werden die im Antrag von BÜNDNIS 90/DIE

³ Antwort der Landesregierung Nordrhein-Westfalen auf die kleine Anfrage 735 vom 23.01.2018 des Abgeordneten Serdar Yüksel, SPD (Drucksache 17/2052).

⁴ Tornau, J. (2018): Wer Betriebsräte sabotiert, muss keine Strafe fürchten. In: Die Mitbestimmung Nr. 2 (April 2018), S. 33-35.

⁵ Siehe Greifenstein, R./Kißler, L./Lange, H. (2017): Trendreport Betriebsratswahlen 2014. Hans-Böckler-Stiftung, Study 350 (März 2017), Düsseldorf (https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_350.pdf).

GRÜNEN vorgeschlagenen Maßnahmen zur Einführung einer Meldepflicht im Bereich der Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane (Ziffer 7) sowie der Erweiterung von Handlungsspielräumen der Staatsanwaltschaften (relatives Antragsdelikt, wie in Ziffer 6 vorgeschlagen) als überaus sinnvoll und hilfreich bewertet. Darüber hinaus zu begrüßen ist die in Abschnitt IV des Antrages der Fraktion DIE LINKE (Punkt 2) enthaltene Aufforderung an die Bundesländer, Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung arbeitsrechtlicher Straftatbestände einzurichten. So hat sich in der Praxis oft gezeigt, dass es bei den Anklagebehörden vielfach an der nötigen arbeitsrechtlichen Kompetenz und Sensibilität mangelt. Schwerpunktstaatsanwaltschaften könnten hier Abhilfe schaffen.

c) Befristete Beschäftigung

Der in beiden Anträgen vorgeschlagene bessere Schutz für befristet Beschäftigte (Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Ziffer 4; Antrag DIE LINKE, II b) Punkt 3) dürfte in eine ähnliche Richtung weisen und die Teilhabemöglichkeiten bislang schlecht geschützter Beschäftigungsgruppen verbessern. Nach neueren Erhebungen des WSI arbeiten 9,9% der Beschäftigten der in die Untersuchung einbezogenen Betriebe (Betriebe der privaten Wirtschaft mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat) in einem befristeten Arbeitsverhältnis, es sind aber lediglich 0,9% der gewählten Betriebsratsmitglieder befristet beschäftigt⁶. Wie diese Daten andeuten, existiert im Be-

reich der befristet Beschäftigten eine Vertretungslücke, welche durch die im Antrag vorgeschlagene analoge Anwendung des § 78a BetrVG geschlossen werden kann.

d) Gesamtbetriebsräte

Eine große Zahl der bislang öffentlich gewordenen besonders eklatanten Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung stammt aus dem Bereich der filialisierten Unternehmensstrukturen und hier insbesondere aus dem Handel⁷. Die Besonderheit dieser Strukturen besteht darin, dass große, strategisch handelnde Unternehmen einer Vielzahl kleiner Betriebseinheiten gegenüberstehen. Für eine Mehrzahl dieser betrieblichen Einheiten (insofern diese überhaupt die für die Betriebsratswahl erforderliche Beschäftigtenzahl von fünf ständigen wahlberechtigten ArbeitnehmerInnen erreichen) konnten keine Betriebsräte gewählt werden. Dennoch wurde, basierend auf den wenigen Betriebsratsgremien, die es gibt, oft ein Gesamtbetriebsrat (GBR) gewählt. Zwar sieht § 17 I BetrVG vor, dass der Gesamtbetriebsrat in betriebsratlosen Betrieben seines Unternehmens bestellen und somit die Wahl initiieren kann, die Ressourcen, dieses Recht auch wahrzunehmen, erweisen sich aber als nicht auszureichend. Insofern ist die in Abschnitt II a) Punkt 2 des Antrags der Fraktion DIE LINKE enthaltene Forderung, den Gesamtbetriebsrat zu berechnen, Informations- und Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes durchzuführen, zuzustimmen.

⁶ Baumann, H./Brehmer, W. (2016): Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI-Mitteilungen 3/2016, S. 201-210.

⁷ Siehe Bormann, S. (2007): Angriff auf die Mitbestimmung. Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte – der Fall Schlecker. Berlin: Edition Sigma; Esser, C./Schröder, A. (2011): Die Vollstrecker. Rausschmeißen, überwachen, manipulieren. Wer für Unternehmen Probleme löst. München: C. Bertelsmann Verlag.