



Wortprotokoll der 13. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 25. Juni 2018, 15:00 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus, 4.900

Vorsitz: Matthias W. Birkwald, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 217

- 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

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

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Verkehr und digitale Infrastruktur

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Lezius, Antje Schummer, Uwe Weiß (Emmendingen), Peter Zimmer, Dr. Matthias	
SPD	Gerdes, Michael Glöckner, Angelika Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar	
AfD	Pohl, Jürgen Witt, Uwe	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius Mansmann, Till	Theurer, Michael
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Krellmann, Jutta Tatti, Jessica	Meiser, Pascal
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate Rüffer, Corinna	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang
Ministerien	Kramme PStSin Anette (BMAS) Schabiner, RR Kevin (BMAS) Trebinger, MRin Yvonne (BMAS)	
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Dauns, Matthias (FDP) Klinger, Stefan (CDU/CSU)	
Bundesrat	Kuntke, Susann (SN)	
Sachverständige	Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) Behrens, PD Dr. Martin, Düsseldorf Bellmann, Prof. Dr. Lutz (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund) Heilmann, Micha, Hamburg Klös, Dr. Hans-Peter (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.) Krause, Prof. Dr. Rüdiger, Göttingen Kummert, Nils, Berlin Mallmann, Dr. Luitwin, Düsseldorf Schreck, Kurt, Erlenbach Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Techlin, Andrea, Berlin Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)	



Einziger Punkt der Tagesordnung

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

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

Vorsitzender Birkwald: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben 15.00 Uhr, und wir wollen pünktlich beginnen. Zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales begrüße ich Sie alle recht herzlich. Vor allem begrüße ich die Bundesregierung und die Parlamentarische Staatssekretarin, Frau Annette Kramme.

Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: a) der Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE mit dem Titel „Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen“ auf Drucksache 19/860 sowie b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Sven Lehmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit dem Titel „Betriebsratswahlen erleichtern - Aktive Beschäftigte besser schützen“ auf Drucksache 19/1710.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)84 vor.

Von Ihnen, den anwesenden Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen. Seien Sie uns nochmal herzlich Willkommen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich Ihnen folgende Erläuterung geben:

Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen,

sollten präzise Fragen gestellt werden, die auch konkrete Antworten zulassen. Und wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Hierzu dienen im Übrigen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen, für die ich Ihnen danke.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf:

Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Stefan Sträßer. Vom Institut der deutschen Wirtschaft aus der schönsten Stadt Deutschlands, nämlich Köln, Herrn Dr. Hans-Peter Klös - der lächelt deswegen auch. Vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Herrn Prof. Dr. Lutz Bellmann. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Dr. Nadine Absenger und Herrn Ralf-Peter Hayen.

Als Einzelsachverständige heiße ich sehr herzlich Willkommen Herrn Prof. Dr. Rüdiger Krause, Herrn Nils Kummert, Herrn Micha Heilmann, Herrn Kurt Schreck, Herrn Dr. Luitwin Mallmann, Frau Andrea Techlin. Und last but not least Herrn Privatdozent Dr. Martin Behrens.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der/die Sachverständige genannt wird, an die oder den die Frage gerichtet ist. Ich bitte nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Frage zu stellen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Heilmann. Unsere Zielsitzung ist heute, die Gründung von Betriebsräten zu erleichtern. Was sind denn in der Praxis in den Unternehmen die stärksten Gründe, weshalb Initiatoren, die einen Betriebsrat gründen wollen, nicht zu Ihrem Ziel kommen?

Sachverständiger Heilmann: Ich denke, das sind im Wesentlichen zwei gewichtige Gründe. Das eine sind die Wahlvorschriften, die noch nicht praktikabel genug sind. Die kann man vereinfachen, das ist auch vorgesehen. Das andere ist in bestimmten Betrieben, dass Teile der Arbeitgeber versuchen, Betriebsratswahlen zu behindern oder einzuschränken. Das ist der Teil, wo man überlegen muss, wie man die Initiatoren besser schützen kann, ob man Strafvorschriften/Ordnungswidrigkeitsvorschriften ausdehnt oder anders fasst.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Herrn Prof. Krause. Halten Sie es für sinnvoll, den in § 78 a gewährten Schutz für Jugend- und Auszubildendenvertreter auch auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder zu übertragen? Welche Probleme sehen Sie bei einer solchen Regelung?



Sachverständiger Prof. Dr. Krause: Ausgangspunkt ist, dass ein solcher Schutz bislang noch nicht gewährt wird. Das Bundesarbeitsgericht hat dies abgelehnt, allerdings zum Ausdruck gebracht, dass ein befristet beschäftigtes Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf einen Folgevertrag hat, wenn es aufgrund der Ausübung seiner Betriebsratsstätigkeit benachteiligt wird. Daher sehe ich das Problem primär als eine Frage der Beweislast an, sodass man überlegen könnte, eine Regelung, wie sie sich in § 22 AGG findet, zu schaffen. Darüber hinaus geht es um die Kontinuität der Funktion des Betriebsrates. Hier müsste man überlegen, ob man gegebenenfalls eine Verlängerungsmöglichkeit schafft, die sich auf das Mandat bezieht, aber nicht unbedingt auf eine dauerhafte Anstellung.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Meine Frage geht auch an Prof. Dr. Krause. Wir haben eben schon gehört, dass wir gerne die Arbeit der Betriebsräte erleichtern wollen. Dazu sehen wir es auch als notwendig an, die Betriebsratswahl als Online-Wahl durchzuführen. Welche rechtlichen Probleme sehen Sie für die Durchführung einer Betriebsratswahl als Online Wahl, insbesondere mit Blick auf die geltende Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes?

Sachverständiger Prof. Dr. Krause: Vielen Dank. Das Bundesverfassungsgericht hat sich zwar noch nicht unmittelbar mit Betriebsratswahlen beschäftigt, allerdings am Rande einer älteren Entscheidung zum Ausdruck gebracht wurde, dass die Integrität der Wahl ein ganz zentraler Aspekt ist. Aus meiner Sicht wichtig ist die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum Einsatz elektronischer Wahlgeräte bei der Bundestagswahl. Dort wurde die Frage der Öffentlichkeit der Wahl und der Nachprüfbarkeit in den Mittelpunkt gerückt. Dabei findet sich die Aussage des Bundesverfassungsgerichtes, dass, wenn diese Voraussetzungen mit hinreichender Sicherheit gewährleistet werden könne, der Einsatz elektronischer Wahlgeräte - selbst bei politischen Wahlen - nicht ausgeschlossen ist. Nach meinem Dafürhalten wäre es unter der Prämisse, dass die Technik es erlaubt, eine hinreichende Integrität zu gewährleisten, daher ratsam oder zumindest angezeigt, dem näher zu treten. Letzter Hinweis: Es gibt einige andere Länder in Europa - Estland, Frankreich, Norwegen, Schweiz - die bei politischen Wahlen bereits Online-Wahlen zulassen, so dass ich nicht recht erkennen kann, warum man dies bei Betriebsratswahlen per se ausschließen sollte.

Abgeordneter Prof. Dr. Zimmer (CDU/CSU): Eine Frage an BDA und Prof. Krause. Es geht um die erstmaligen Wahlinitiatoren und Wahlvorstandsmitglieder. Inwieweit sind Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlbewerber und Wahlinitiatoren nach der aktuellen Rechtslage vor Kündigungen geschützt? Sehen Sie dort Verbesserungsbedarf?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Selbstverständlich sind auch heute schon Wahlinitiatoren und Menschen, die

Wahlen einleiten, nach dem Betriebsverfassungsgesetz geschützt. Sie haben einen Sonderkündigungsschutz. Sie haben sogar einen teilweise nachlaufenden Sonderkündigungsschutz, der nur bei außerordentlichen Kündigungen durchbrochen werden kann. Ohnehin ist jeder Arbeitnehmer im weitesten Sinne in besonderer Weise durch die Betriebsverfassung geschützt, weil nämlich vor jeder Kündigung nach § 102 Betriebsverfassungsgesetz der Betriebsrat anzuhören ist. Wenn es also in einzelnen Betrieben und Betriebsteilen, die betriebsratsfähig sind, keinen Betriebsrat gibt, liegt das ganz sicher nicht an dem mangelnden Schutz. Da brauchen wir keine Veränderung der Rechtslage, sondern es liegt schlicht und ergreifend an einem urdemokratischen Moment, dass nämlich in diesem Betrieb die Belegschaft keinen Betriebsrat bildet.

Sachverständiger Prof. Dr. Krause: Aus meiner Sicht sieht es etwas anders aus. Es gibt zwar einen weitreichenden Kündigungsschutz für Wahlinitiatoren und Wahlvorstandsmitglieder. Dies ist in der Sache zutreffend geschildert worden und im Kündigungsschutzgesetz geregelt. Dennoch scheint mir insbesondere in der Frühphase einer Wahl noch ein gewisses Schutzdefizit zu bestehen. Eine Abrundung dürfte von daher sinnvoll sein. Das betrifft vor allem die Wahlinitiatoren, die erst ab einem bestimmten Zeitpunkt geschützt sind, nämlich ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung. In der Praxis scheint es so zu sein, dass es schon im Vorfeld Maßnahmen gibt, die notwendig sind, um erfolgreiche Betriebsratswahlen zu initiieren. Hier scheint mir eine gewisse Abrundung sinnvoll zu sein.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht auch an Herrn Wolf. Es gibt Agenturen und Kanzleien, die mit dem Thema „Wie halten Sie Ihr Unternehmen betriebsratsfrei?“ Werbung machen und ein Geschäftsmodell aufgebaut haben. Wie bewerten Sie als Vertreter der Arbeitgeberschaft solche Initiativen? Was könnten wir gemeinsam tun, um diese wunderbare Betriebspartnerschaft in den Unternehmen zu stärken?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage besteht aus zwei Teilen. Zum Ersten: Bei uns in den Verbänden gibt es keinerlei Hinweise, dass irgendwelche verbandsgebundenen Unternehmen auch nur im Ansatz solche Methoden verwenden. Ich kann mir auch kaum vorstellen, dass diese Kanzleien, die immer wieder durch die Presse geistern, regen Zuspruch aus dem Arbeitgeberlager haben. Ich kann nicht für alle Arbeitgeber, aber doch für alle in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände organisierten Arbeitgeber sprechen. Solche Maßnahmen lehnen wir, wenn sie ungesetzlich sind, natürlich ab. Da gibt es keine zwei Meinungen. Zur zweiten Frage: Was kann man tun, um Betriebsverfassungen und Akzeptanz von Betriebsverfassungen - darauf läuft dies ja hinaus - zu stärken? Da gibt es sicherlich den einen oder anderen Weg, indem man zum Beispiel die Betriebsverfassung beschleunigt und entschlackt, so wie das in der Zeit zwischen 1996 und 1998



durch die Beschleunigung des Interessenausgleichs und Sozialplanverfahrens der Fall gewesen ist. Eine andere Option ist zum Beispiel mehr Vereinbarungslösungen für die Gestaltung von Betriebsratsstrukturen zu schaffen. Das sind alles Möglichkeiten, um nicht nur die Betriebsverfassung insgesamt attraktiver zu machen, sondern sie auch an die Anforderungen dessen anzupassen, was wir in der Anhörung vorher kurz besprochen haben, nämlich die digitalen Arbeitswelten.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Sachverständigen des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Wir haben erfahren, dass es Schutzbestimmungen bereits gibt. Wenn eine Initiative zur Bildung eines Betriebsrates stattfindet, sind Ihnen da bekannt, wie viele Prozesse bisher zu der Thematik geführt wurden und inwieweit das Strafrecht auch zieht?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei den Strafverfahren gibt es leider keine Meldepflicht und auch wenige Aufzeichnungen. Ich habe mir einmal angeschaut, was die WSI-Untersuchung zwischen 2013 und 2015 bei der Auswertung der Daten des Statistischen Bundesamtes ergeben hat. Da war es so, dass es in zehn Jahren, und zwar 2007 bis 2016, bundesweit zu 65 Anklagen und davon 11 Verurteilungen gekommen ist. Also in 80 Prozent aller Fälle gab es Freisprüche. In letzter Zeit liegt uns glücklicherweise auf eine kleine Anfrage im NRW-Landtag die Antwort des Justizministers vom 28.02.2018 vor, wonach es zwischen 2015 bis 2017 47 Ermittlungsverfahren auf Strafanträge hin gegeben hat. Das hat zu 38 Einstellungen geführt. Es ist einmal Anklage erhoben worden, fünf Ermittlungsverfahren dauern noch an und drei Verfahren sind abgegeben worden. Das ist erstaunlich wenig an wirksamer Strafverfolgung; dieses Vollzugsdefizit muss beseitigt werden, denke ich.

Abgeordnete Lezius (CDU/CSU): Wenn wir gerade bei Straftaten und Bußgeldvorschriften sind, geht meine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund, das IAB und das Institut der deutschen Wirtschaft. Inwiefern halten Sie eine Erhöhung der Geldbuße im § 121 Betriebsverfassungsgesetz auf 250.000 Euro und die Erhöhung des Höchstmaßes des Ordnungsgeldes in § 23 Abs. 3 Satz 5 Betriebsverfassungsgesetz von 10.000 auf 25.000 Euro für geeignet, um den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Pflichten anzuhalten?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Generell sind wir der Auffassung, dass das Sanktionsregime des Betriebsverfassungsgesetzes insgesamt angepasst und modifiziert werden müsste, weil es einfach den europäischen Anforderungen nicht mehr entspricht. Die Richtlinien 2002/14/EG über Information und Konsultation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 2009/38/EG über die Einrichtung Europäischer Betriebsräte besagen, dass die Sanktionen bei Verstößen gegen diese Richtlinien oder deren nationale Umsetzungsgesetze wirksam, abschreckend und der Schwere des Verstoßes entsprechend verhältnismäßig

sein müssen. Das kann bei § 121 BetrVG genauso wenig bejaht werden wie in Bezug auf § 23 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz. Bei § 23 Abs. 3 beträgt die Ahndung von Verstößen 10.000 Euro und bei § 121 auch, d. h. eine Heraufsetzung, wie Sie sie gerade genannt haben, auf 250.000 Euro wäre durchaus im Rahmen dessen, was wirkungsvoller wäre. Aber darüber hinaus, was § 23 Abs. 3 BetrVG angeht, ist der Anspruch auf Unterlassung zusätzlich beschränkt auf einen schweren Verstoß. Dem gegenüber bräuchten wir auch im Betriebsverfassungsgesetz einen Anspruch auf Unterlassung, einen allgemeinen Unterlassungsanspruch, und zwar unabhängig vom Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht, also auch bei Informations- und Konsultationsverstößen nach Maßgabe der genannten europäischen Richtlinien, bzw. gegenüber Rechtsverletzungen zur Unterrichtung und Beratung des Betriebsrats nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz, zudem ohne „Deckelung“ auf ein Höchstmaß des Buß-, Ordnungs- oder Zwangsgeldes, wie es zur Zeit ist, auf eben die genannten 10.000 Euro. Darüber hinaus ist eine Effektivierung der Strafverfolgung nach § 119 Betriebsverfassungsgesetz angezeigt im Sinne generalpräventiver Abschreckung. Das ist ja auch in beiden Anträgen, von Linksfraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gefordert worden. Eine wirkungsvolle Sanktionierung nach § 119 würde und müsste verschiedene Maßnahmen vorsehen. Ich höre immer, dass diese Strafverfahren eingestellt oder gar nicht eingeleitet oder verzögert werden. Nicht selten erst nach dreieinhalb Jahren folgt dann die Einstellung des Verfahrens. Hier muss eine Verschärfung des Strafrahmens der Norm stattfinden - wenn man allein sieht, dass bei Diebstahl schon eine Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe droht - und zusätzlich ein Verzicht auf das Antragerfordernis. Das heißt also: Herabstufung der Norm zu einem Officialdelikt; schon der Versuch muss unter Strafandrohung stehen bei § 119. Und es sollte eine Qualifizierung der Strafandrohung nicht unter einem Jahr in besonders schweren Fällen geben. Daneben sollten, das ist Ländersache, flankierend Schwerpunktstaatsanwaltschaften mit besonders qualifizierten und auch personell ausreichend gestärkten Staatsanwälten im Bereich des Arbeitsstrafrechts gebildet werden. Diese sind derzeit oft wenig sensibilisiert für Normverletzungen in der Arbeitswelt. Stattdessen muss eine Bearbeitung stattfinden können, dass das derzeit bestehende Vollzugsdefizit bei Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder beseitigt. Das wären Maßnahmen, wie man die Strafverfolgung effektivieren und generalpräventiv eben auch die Bekämpfung von Betriebsräten, insbesondere die Verhinderung oder Behinderung von Betriebsratswahlen, forcieren und auch die Sanktionen angemessen - entsprechend dem europäischen Standard - ausgestalten könnte.

Sachverständiger Prof. Dr. Bellmann (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Es tut mir leid, wir haben keine empirischen Ergebnisse aus der Arbeitsmarktforschung, die es erlauben würden, Ihre Frage zu beantworten.



Sachverständiger Dr. Klös (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): Mir geht es ähnlich wie Herrn Bellmann. Es ist eine zutiefst normative Frage. Zur Beantwortung der normativen Frage würde ich mir wünschen, dass man a) einen sachgerechten Beleg dafür hätte, dass, in welchem Umfang, in welchen Fällen es zu dem dahinterliegenden Fehlverhalten, dem vermuteten Fehlverhalten kommt und zum Zweiten eine Vermutung darüber hätte, ob dieses Fehlverhalten zu dem hier heute in Rede stehenden Thema, eine abnehmende Betriebsratsbindung, ob es da einen ursächlichen Zusammenhang gibt.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herr Wolf und an Herrn Prof. Dr. Krause. Bei einer Vereinfachung der Betriebsratswahlen, wie es optional mit dem vereinfachten Verfahren bis zu 200 Beschäftigten angedacht wird, was würde dann auf beiden Seiten, d.h. von Arbeitgeber- wie auch von Arbeitnehmerseite her den Zugang zu einer Betriebsrats Tätigkeit erleichtern? Inwieweit ist Entbürokratisierung, Vereinfachung des Wahlverfahrens hier auch ein Konzept?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich tue mich etwas schwer mit der Frage, ob eine Vereinfachung des Wahlverfahrens in dem dargestellten Sinne tatsächlich eine Vereinfachung wäre. Das Verfahren heißt immer vereinfachtes Wahlverfahren. Aber dieses vereinfachte Wahlverfahren ist nicht einfach. Nach dem, was wir an Rückmeldungen aus unserer Mitgliedschaft bekommen, führt es sogar zu mehr Anfechtungshäufigkeit als das sogenannte reguläre Wahlverfahren. Ich zweifle an, dass die vermehrte Betriebsratsverbreitung in kleineren Betrieben, die ja offenbar Gegenstand dieser Anträge sein soll, tatsächlich darauf zurückzuführen ist, dass das vereinfachte Wahlverfahren die beiden Aufsetzpunkte 50 und 100 hat und das alles besser würde, wenn man 100 und 200 wählen würden. Möglicherweise wäre sogar das Gegenteil der Fall, weil das einfache Wahlverfahren eben nicht einfacher ist. Nochmal, in Betrieben dieser Betriebsgrößenklasse entscheiden sich die Mitarbeiter häufig freiwillig und aus eigenem Antrieb dafür, keine Betriebsratswahlen durchzuführen. Wenn ich das in diesem Zusammenhang nochmals anfügen darf, eigentlich sollte man sich darüber freuen, wenn es möglichst wenige Ermittlungsverfahren und dann auch noch viele Einstellungen gibt. Der Staat ist doch bemüht, die Kriminalitätsstatistik nach unten zu bringen. Jetzt zu sagen, das ist aber schade, dass es so wenig Ermittlungsverfahren und so viele Einstellungen gibt, das mutet einem in diesem Zusammenhang schon ein bisschen komisch an.

Sachverständiger Prof. Dr. Krause: Zunächst einmal wird man sicherlich sagen können, dass die Abnahme der Betriebsratsdichte in kleineren Betrieben nicht nur am Wahlverfahren liegt. Das würde ich ohne weiteres konzedieren. Dennoch scheint es so zu sein, dass ein erleichtertes und verkürztes Wahlverfahren, zumindest gewisse Hürden absenkt, die auf Seiten mancher Belegschaften vorhanden sind, so dass dies dafür sprechen

würde, die Schwellenwerte heraufzusetzen. Vielleicht noch ein wichtiger Punkt: Empirisch ist es ja so, dass es bei den Betriebsratswahlen 2010 und 2014 in rund 60 % der Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern, wo also nach geltendem Recht eine fakultative Wahl des vereinfachten Verfahrens möglich ist, genau dazu gekommen ist. Das spricht dafür, dass offenbar in der Praxis ein Bedürfnis da ist, dies zu tun, und für diese Betriebe, die sich ohnehin dafür entschieden haben, würde sich in der Zukunft auch gar nichts ändern. Ein weiterer Punkt ist, dass die Frage der Vereinbarung, die derzeit in Betrieben zwischen 51 und 100 Arbeitnehmern notwendig ist, ihrerseits durchaus Rechtsstreitigkeiten auslösen kann. Es gibt eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die gesagt hat, wenn eine solche Vereinbarung nicht hinreichend klar und deutlich zum Ausdruck gebracht wird, dann führt das zur Anfechtbarkeit der Wahl. Man könnte also eine gewisse Bereinigung schaffen. Und noch ein letzter Punkt, der glaube ich auch nicht ganz unwichtig ist: Beim vereinfachten Verfahren kommt es zwingend zu einer Mehrheitswahl, das heißt zu einer sehr stark personenbezogenen Wahl. Das scheint mir in Betrieben bis zur Größenordnung von 200 Arbeitnehmern noch tragfähig zu sein. Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Entscheidung zu den Unterschriftenquoten im Rahmen der Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat zum Ausdruck gebracht, jedenfalls kann man es aus der Entscheidung herauslesen, dass es dem Gesetzgeber prinzipiell freisteht, ein Mehrheitswahlverfahren oder ein Verhältniswahlverfahren zu schaffen. Er muss nur innerhalb des Systems konsistent bleiben. Wenn das geschieht, dann ist er vergleichsweise frei, so dass aus dieser Sicht – so glaube ich – keine Bedenken erwachsen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Wolf und Herrn Heilmann. Wenn es – Gott sei Dank – nur wenige Missstände bei Bildung von Betriebsräten in Unternehmen gibt, die dann verhindert werden, was spricht denn dagegen, eine neutrale Stelle für Initiatoren einzurichten oder zu benennen, wie Kammern, ein Notar oder was auch immer, mit dem man sich dann absichern kann, falls dann doch diese Minderheit entstehen sollte, dass es Komplikationen oder entsprechende Mobbingaktivitäten gibt? Die Guten werden nicht bestraft, sondern es werden nur diejenigen rausgefischt, die offenkundig sich nicht an Recht und Gesetz halten.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, dass Fragen der Betriebsverfassung und der Abläufe der Arbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in erster Linie auch in dieses Verhältnis gehören. Ich wüsste jetzt nicht, was durch eine weitere neutrale Stelle gewonnen werden könnte. Es gibt bereits heute Möglichkeiten, das vor den Arbeitsgerichten auszufechten. Warum also muss man da jetzt noch eine weitere Institution hineinziehen? Ich bin höchst skeptisch, was eine solche ergänzende oder flankierende Regelung angeht. Und – das nehme ich aber auch nur als Beispiel – Kammern schon gar nicht.



Und zwar aus dem ganz einfachen Grund, weil nach dem Industrie- und Handelskammergesetz die Fragen der Arbeitsbeziehung und des Arbeitslebens zurecht – ich sage jetzt nicht der Zwangsmitgliedschaft, das ist negativ – der gesetzlich vorgegebenen Mitgliedschaft in den Kammern vorenthalten sind. Das sollte schon bei den Arbeitgebern und ihren Belegschaften bleiben und wenn es zum Streit kommt, haben wir - wie gesagt - die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Sachverständiger Heilmann: Die Frage zielt darauf: Wann schützt man eigentlich Initiatoren einer Betriebsratswahl? Das ist heutzutage in der Praxis nicht so eindeutig und so klar. Das heißt, wenn man eine solche Stelle hätte, die sozusagen auch garantieren würde, dass das nicht an den Arbeitgeber gemeldet wird, dann würde das zumindest die Frage, wann denn Initiatoren geschützt werden, eindeutig klären. Das ist sicherlich ein erhöhter Aufwand. Da kann man dann sagen, dass es Bürokratie ist. Das würde aber, was die Beweislage angeht, wann Initiatoren zu schützen sind, durchaus helfen.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Die Frage geht an BDA und IAB. Welcher Mehrwert ist durch eine Meldepflicht zur Erfassung von Betriebsratsgremien und dem Erfassen von Straftaten bzw. nicht angezeigten Straftaten im Verhältnis zu den entstehenden Bürokratiekosten zu erwarten?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube, dass so eine Meldepflicht weder im Verhältnis zu den Bürokratiekosten noch in irgendeinem anderen Zusammenhang Sinn macht. Die Strafverfolgungsbehörden haben bestimmte Kriterien der Zuordnung von Strafverfahren. Ich glaube nicht, dass eine darüber hinausgehende Meldepflicht - ganz jenseits der Frage mehr oder weniger Bürokratie, die will ich hier gar nicht bemühen – sinnvoll und geboten ist.

Sachverständiger Prof. Dr. Bellmann (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung): Eine Meldepflicht halte ich auch für schwierig an der Stelle, weil die Grundgesamtheit so riesig ist, dass man da wirklich einen erheblichen Aufwand hätte, eine vollständige Befragung von entsprechenden Betriebsratsgremien vorzunehmen. Ob vielleicht im Vorwege, bevor dieses Betriebsratsgremium, das heute existiert, es Hinderungen gab und Ähnliches, da würde ich eher glauben, dass man bei sowas mit Stichprobenerhebungen oder Ähnlichem weiterkäme. Eine vollständige Bürokratie aufzubauen, halte ich für schwierig. Im Zusammenhang mit den entsprechenden Strafrechtstatbeständen ist es - glaube ich - auch schwierig, über diese angesprochenen Gremien zu gehen. Das müsste über die Gerichte laufen. Aber das ist auch nicht eine Angelegenheit, die über diese konkrete Forschung hinaus Informationen für die allgemeine Arbeitsmarktforschung liefert, sodass es eigentlich nicht zum Gegenstandsbereich zum Beispiel

für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gehört.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Die Frage geht an Prof. Dr. Krause. Halten Sie es für sinnvoll, den in § 78a Betriebsverfassungsgesetz gewährten Schutz für Jugend- und Auszubildendenvertreter auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder zu übertragen oder gäbe es dort Komplikationen?

Sachverständiger Prof. Dr. Krause: Darf ich darauf hinweisen, dass wir eigentlich diese Frage schon hatten oder soll ich dazu nochmal Stellung nehmen?

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Die Wiederholung ist die Mutter der Bildungsarbeit, ganz kurz in zwei Sätzen.

Sachverständiger Prof. Dr. Krause: Das kann ich gerne tun. Ich hatte vorhin gewisse Reserven geäußert, weil es schon nach geltendem Recht so ist, dass für den Fall, dass der Arbeitgeber die Fortsetzung eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds wegen dessen Tätigkeit ablehnt, dies eine diskriminierende Handlungsweise bzw. Benachteiligung darstellt, die dann zu einem Folgevertrag führen würde. Das Problem liegt in der Darlegungs- und Beweislast. Hier könnte man sich durchaus Erleichterungen vorstellen. § 22 AGG als Vorbild hatte ich erwähnt. Das zweite wäre die Frage der Kontinuität des Betriebsratsamtes. Da müsste man aber konsequenterweise sagen, dass dies nicht unbedingt zu einem umfassend auf unbestimmte Zeit befristeten Arbeitsverhältnisses führen müsste, sondern eher zu einer Befristung entsprechend dem noch fortbestehenden Mandat. Das scheint mir systemgerecht zu sein.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Ganz kurz an unseren Kollegen von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Wo sehen Sie die stärksten Probleme, weshalb die Betriebsratsbindung insgesamt in den Unternehmen in Deutschland abnimmt?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das ist die allgemein zu bemerkende Tendenz der Individualisierung, die dazu führt. Die Menschen vertreten ihre Interessen häufig selber. Der zweite Punkt, der damit zusammenhängt, dass in Betrieben zum Beispiel der sogenannten New Economy sicherlich die Frage, wenn ich dort anfangen, ob es einen Betriebsrat gibt, nicht die erste Frage ist, die ein angehender Mitarbeiter stellt, sondern sie stellen ganz andere Fragen nach den Arbeitsbedingungen und nicht die Frage nach der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Bereitschaft, sich in solchen Gremien vertreten zu lassen, nimmt tatsächlich tendenziell ab. Das kann man aber nicht durch Gesetze verhindern, das kann man nur durch attraktive Bedingungen bei der Betriebsverfassung ändern.



Vorsitzender Birkwald: Damit ist die Befragungszeit der Union beendet. Wir kommen zur Befragungsrunde der SPD-Fraktion.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund und an Herrn Kummert. Welche Vorteile sehen Sie denn in der Ausweitung des verbindlichen vereinfachten Wahlverfahrens bei der Wahl eines Betriebsrates auf Betriebe mit 51 bis 100 Arbeitnehmern? Welche Vorteile bieten die Möglichkeiten, das vereinfachte Wahlverfahren bei Betrieben mit 101 bis 200 Arbeitnehmern zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand zu vereinbaren?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens sehen wir als Deutscher Gewerkschaftsbund mit seinen Mitgliedsgewerkschaften als wichtig an. Es ist sicherlich nicht die alleinige Stellschraube für ein Mehr an Betriebsräten, aber doch eine Wesentliche. Die deutsche Mitbestimmung - so steht es auch in den Anträgen - stellt eine Errungenschaft dar, die es zu stärken gilt. Ein Beitrag dafür ist die Vereinfachung bzw. die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens. Schaut man sich die Empirie an, gibt es heute in Deutschland in nur neun Prozent der Betrieben Betriebsräte. Sie vertreten rund 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland. Wir haben also große weiße Flecken ohne Betriebsratsexistenz. Hier kann die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens einen Beitrag leisten, um die Betriebsratsexistenz zu erweitern oder zu vergrößern. Sicherlich müsste man das vereinfachte Wahlverfahren auch als solches vereinfachen - das wurde schon angesprochen. Aber zur Frage der Ausweitung ist es wichtig, auch diesen Punkt nicht ungenutzt zu lassen. Es wurde schon angesprochen, dass 60 Prozent der Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten schon heute die fakultative Möglichkeit nutzen, das vereinfachte Wahlverfahren anzuwenden. Die Einführung der Verpflichtung in dieser Betriebsgrößenklasse würde die Konflikte, die es sicherlich ab und zu bei der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und dem Wahlvorstand gibt, vermeiden. Deswegen befürworten wir die verpflichtende Einführung in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten. Schaut man sich die Betriebsratsexistenz in Betrieben bis zu 100 AN an, dann sind es dort auch nur 32 Prozent der Betriebe, die einen Betriebsrat haben. Auch hier ist die Vereinfachung des Wahlverfahrens ein wichtiger Beitrag für die Ausweitung der Existenz von Betriebsräten. Wir finden es aber auch wichtig, die fakultative Möglichkeit in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten einzuführen, weil die Empirie auch hier zeigt, dass in mittelgroßen und kleinen Betrieben - also 51 bis 500 Beschäftigte - die Betriebsratsexistenz in den letzten Jahren extrem rückläufig war, 17 % Rückgang von Betriebsräten seit 1996. Das hat mehrere Gründe, einmal den Rückgang der Tarifbindung, aber auch die Betriebsstrukturen als solche, aber sicherlich auch die Attraktivität des Wahlverfahrens, das auszuweiten und zu vereinfachen ist. Wenn man sich anschaut, dass die Betriebsratsexistenz auch in Betrieben mit bis zu 500 AN erheblich zurückgegangen ist,

sollte man überlegen, so wird es auch in der Literatur vertreten, das vereinfachte Wahlverfahren vielleicht auch unabhängig von der Betriebsgröße anzuwenden, zumindest die Möglichkeit zu schaffen. In Betrieben ab 200 Beschäftigten sicherlich nur fakultativ. Aber auch über diese Möglichkeit sollte man nachdenken.

Sachverständiger Kummert: Ich möchte mich kurz fassen, vielen Dank für die Frage. Um nicht alles zu wiederholen, was Frau Dr. Absenger gesagt hat. Ich denke, es sind zwei starke Thesen, die für das vereinfachte Wahlverfahren sprechen. Ich habe aus mehreren hundert Wahlvorstandsschulungen, die ich im Laufe der letzten 20 Jahre durchgeführt habe, den Eindruck, dass interessanter Weise vor allem auch die Arbeitgeber interessiert sind, so ein vereinfachtes Wahlverfahren durchzuführen. Es schafft weniger Unruhe im Betrieb. Es schafft weniger Kosten für Wahlkampf und ähnliches. Daher gibt es da durchaus eine win-win-Situation. Deswegen könnte ich mir gut vorstellen, dass es durchaus auch insgesamt sehr breit konsensfähig ist, das vereinfachte Wahlverfahren auszudehnen. Es ist sehr beliebt, vor allem deswegen weil es Personenwahl ermöglicht. Dieses Listengekugel, da rennt man durch den Betrieb und sucht Leute, die mitkandidieren wollen. Dann muss man versuchen, sich eine Liste zu organisieren. Das ist am Ende für viele sehr strapaziös, auch für die Arbeitgeber sehr strapaziös. Vor dem Hintergrund ist die Personenwahl das entscheidende Argument. Wenn man sich die Störungsanfälligkeit anschaut so in diesen kleineren Betrieben, ich zähl mal die Größenordnung 100 bis 200 noch mit dazu. Das ist ja durchaus auch noch in der Kategorie „kleiner“ anzuordnen. Die Störungsanfälligkeit, was Wahlbehinderung oder Wahlkandidatinnen/-kandidatenbeeinflussung angeht, die ist einfach deutlich geringer, weil das Verfahren schneller ist. Es ist beileibe nicht einfacher, das hat Herr Wolf gesagt, nicht einfacher, wahrlich nicht. Ich glaube, man kann da eine ganze Menge tun, um es wirklich zu vereinfachen. Da gibt es eine ganze Reihe von Ansatzpunkten. Aber es ist auf jeden Fall schneller und es ermöglicht die Personenwahl. Das ist das zentrale Argument.

Abgeordnete Glöckner (SPD): Ich würde gerne noch die Praxis beleuchten und dazu eine Frage an Herrn Heilmann stellen. Können Sie etwas dazu sagen, wie sich in der Praxis Behinderungen, die auch hingehen bis zur Kündigung von Wahlinitiatoren, darstellen? Wann fangen denn eigentlich die Beeinträchtigungen an und wie sehen die Kündigungen aus? Sind das eher ordentliche oder außerordentliche Kündigungen, die folgen? Vielleicht können Sie dazu einige Ausführungen machen.

Sachverständiger Heilmann: Wenn wir Behinderungen haben, dann werden beide Arten von Kündigungen benutzt - vor allen Dingen die Außerordentliche. Denn dann ist das Ziel, mögliche Wahlbewerber oder die Initiatoren, die zu einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einzuladen, möglichst schnell aus dem Betrieb zu kriegen. Die Vorwürfe, mit denen das begründet wird, sind natürlich nicht, dass ich einen Betriebsrat



wählen will oder dass ich zu einer Wahlversammlung einlade. Sondern man sucht sich irgendetwas und rechnet auch durchaus damit, dass man nicht durchkommt, sondern dass es vor den Arbeitsgerichten landet und man dann irgendwie bei dem üblichen Vergleichsgeschäft landet. Wir haben in einer Reihe, auch durchaus von großen, filialisierten Betrieben, die vorhin schon angesprochenen Kanzleien, die sich auf Betriebsratswahlen spezialisieren, die dann die Leute auch einfach mit unsinnigen Prozessen überziehen. Wenn sie jemandem in der Systemgastronomie einfach eine Klage zustellen und sagen, zahl mir mal 50.000 Euro zurück, weil du dieses und jenes an Arbeitszeitbetrug angeblich gemacht hast, dann lässt das die Leute schlecht schlafen. Und insofern gibt es diese Fälle. Da reicht aus unserer Erfahrung schlicht und einfach der Schutz nicht aus und der funktioniert auch nicht schnell genug.

Abgeordneter Gerd (SPD): Die Frage geht in eine ähnliche Richtung wie gerade die von Frau Glöckner. Sie geht jetzt an Herrn Kummert und an den DGB. Inwiefern sind die Mitglieder des Wahlvorstandes, Wahlbewerber und Wahlinitiatoren nach der aktuellen Rechtslage vor Kündigung geschützt? Vor allem, wie müsste der Kündigungsschutz aus Ihrer Sicht künftig gestaltet werden?

Sachverständige Dr. Absenger (Deutscher Gewerkschaftsbund): Dazu enthalten die vorliegenden Anträge wichtige Punkte. Auch wir sind der Meinung, dass der Kündigungsschutz der Wahlvorstandsbewerber, aber auch der Wahlinitiatoren ausgebaut werden muss. Das war vorhin schon angesprochen. Es gibt Regelungen zum Kündigungsschutz auch für diese Personengruppen. Aber sie reichen nicht aus. Der Schutz für die Wahlinitiatoren greift teilweise zu spät und ist lückenhaft. Die Wahlinitiatoren haben zudem einen kürzeren Kündigungsschutz, als es bisher bei den anderen Beschäftigten oder Personengruppen der Fall ist. Auch für die Wahlvorstandsbewerber darf der Kündigungsschutz nicht erst mit der Bestellung des Wahlvorstandes beginnen, sondern muss schon zeitlich früher bestehen. Die Wahlinitiatoren sind bisher auch nicht von § 103 Betriebsverfassungsgesetz erfasst. Hier muss auch der kollektive Kündigungsschutz ausgebaut werden. Insgesamt kann man auch hier, das wird auch in der Literatur bereits vertreten, darüber nachdenken, nicht nur den Kündigungsschutz des § 15 Kündigungsschutzgesetz für diese Personengruppen auszubauen, sondern auch § 20 BetrVG und dort das Verbot der Behinderung und Beeinflussung von Betriebsratswahlen in diesen Punkten stärken, indem man eine Regelung dort etabliert, dass auch die ordentliche Kündigung als Behinderung oder Benachteiligung im Sinne dieses Paragraphen gilt. Es wurde in den Anträgen auch vorgeschlagen, § 78 BetrVG zu erweitern oder § 119. Das ist zum Teil heute schon Gesetzeslage oder Rechtsprechung. Aber auch das müsste noch einmal geprüft werden. Wichtig wäre zudem, den Kündigungsschutz auch für befristet Beschäftigte auszubauen, das war jetzt schon zweimal angesprochen, aber ich würde trotzdem zwei Sätze dazu sagen

wollen. Den Kündigungsschutz zu stärken in analoger Anwendung des § 78 a BetrVG ist wichtig, weil, wenn wir uns anschauen, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt, deutlich wird, dass es immer mehr befristet Beschäftigte in den Betrieben gibt. Die Empirie zeigt, dass es aber auch gerade diese Beschäftigtengruppen sind, die in Betriebsräten unterrepräsentiert sind, weil sie Gefahr laufen, am Ende nicht in ein unbefristetes oder verlängertes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Deswegen muss man auch hier etwas machen. Die bisherigen Schutzregelungen greifen grundsätzlich nur im unbefristeten Arbeitsverhältnis. Deswegen besteht hier aus unserer Sicht auch diesbezüglich Handlungsbedarf.

Sachverständiger Kummert: Jetzt müsste man wahrscheinlich gemeinsam mal ins Gesetz schauen, weil das ist eine abgestufte Kündigungsschutzbasis, die wir da haben. Wir haben die Initiatorinnen, die Initiatoren, also die, die anfangen, Leute zu finden, die dann auch anfangen, die Wahlen vorzubereiten. Das ist der schwächste Part. Dann beginnt ein einstufiger Schutz vor ordentlichen Kündigungen, dann mit der Einladung zu einer Betriebsversammlung oder Wahlversammlung und dann der zweistufige Vollschatz, wenn ich dann Wahlbewerberin, Wahlbewerber oder Wahlvorstandsmitglied bin. Die neuralgische Phase aus meiner Sicht ist, und das zeigt mir meine Praxis, wenn ich diese Menschen vertrete, die neuralgische Phase ist die sensible Anfangsphase. Ich suche Leute, die wollen mit mir gemeinsam möglicherweise einen Wahlvorstand initiieren. Ich suche Mitstreiterinnen und Mitstreiter, die mit mir einladen wollen zu einer Wahlversammlung. Und wenn ich Arbeitgeber wäre und ich wollte einen Betriebsrat verhindern, würde ich genau in der Phase anfangen, die Leute zu suchen, von denen ich ahne, die wollen einen Wahlvorstand initiieren und greife mir die raus. Da kann ich dann gestuft vorgehen und kann Aufhebungsverträge anbieten oder auch Nachteile androhen und irgendwann schreite ich dann zur Kündigung. Man muss das Wechselspiel sehen zwischen der Kündigungsmöglichkeit außerordentlich, ordentlich und vor allem auch der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit und die Durchsetzbarkeit. Die eigentlich spannende Frage aus der forensischen gerichtlichen Praxis ist ja die, wie kriege ich jemanden in den Betrieb zurück, der fristlos oder meinetwegen auch ordentlich, aber mit sofortiger Suspendierung gekündigt wurde. Der wird nach Hause geschickt. Und dann ist die Frage, wie kriege ich meinen Beschäftigungsanspruch durchgesetzt. Das geht bekanntlich nur, wenn die Rechtswidrigkeit evident ist. Das ist sie aber nur dann, wenn ich den Vollschatz genieße, also den zweistufigen Schutz, also den Schutz vor entsprechender ordentlicher Kündigung und auch nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz das Gericht dem zustimmen muss. Nur bei diesem zweistufigen Vollschatz kann ich garantieren, dass ich vor Gericht auch meine Weiterbeschäftigung im Betrieb durchsetzen kann mit einer einstweiligen Beschäftigungsverfügung. Das ist ganz extrem wichtig, weil wenn ich die Menschen nicht im Betrieb halten kann, dann kann ich auch die Wahl vergessen. Dann kann sie nicht mehr fortge-



setzt werden. Deswegen ist dieser Vollschutz, der zweistufige Schutz meiner Ansicht nach auszudehnen auf die Menschen, die dort anfangen, dort sich überhaupt zu interessieren für einen Betriebsrat und andere Mitstreiterinnen und Mitstreiter suchen. Wobei ich glaube, dass man da eine formale Abgrenzung braucht. Diese Menschen müssen so geschützt sein, dass sie ab einem bestimmten Zeitpunkt ganz klar wissen, dass sie jetzt den Kündigungsschutz haben. Dann müsste man eine Registratur, einen Notar, ein Arbeitsgericht, eine Bundesagentur für Arbeit einrichten, um dort formal ganz genau zu wissen, ab dem Zeitpunkt gilt der Kündigungsschutz. Ich halte das für unabdingbar, um die Wahlen in dem sensiblen Stadium zu schützen. Und wenn ich davon ausgehe, dass 98 Prozent der Arbeitgeber, 95 Prozent absolut sauber agieren und eine Betriebsratswahl nie verhindern würden, vor allem auch nicht ihre Mitgliedsunternehmen, dann sind das genau diese zwei bis fünf Prozent aus meiner Praxis, die besonders hart agieren. Und wenn ich da etwas verhindern möchte, dann muss ich diesen Vollschutz schon ab der Zeit der entsprechenden Suche nach Mitstreiterinnen und Mitstreitern ausbauen.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht auch wieder an Herrn Kummert. Nach Ihren Erfahrungen aus der Praxis bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und der Belegschaft, wie geht man mit der Möglichkeit eines Strafantrags um und was wären Ihres Erachtens Alternativen zu einer strafrechtlichen Herangehensweise?

Sachverständiger Kummert: Eine sehr spannende Frage. Wenn ich selber berate, dann berate ich extrem defensiv. Das liegt nicht daran, dass die Strafverfolgungsbehörden hier nichts zu tun hätten und entsprechend die Strafverfahren, die Ermittlungsverfahren nicht betrieben werden könnten. Es wäre schön, wenn es so wäre. Nein, es gibt eine ganze Fülle von entsprechenden Störungen und auch Behinderungen, die ich wahrnehme. Vor allem die Härte der Auseinandersetzungen nimmt zu. Ich rate von solchen Strafanzeigen regelmäßig ab, weil nach gefühlter Wirklichkeit oder echter Wirklichkeit 70, 80, 90 Prozent eingestellt werden. Das hat die unterschiedlichsten Gründe. Ich glaube, das ist ein zahnloser Tiger, wie wir in der Praxis sagen. Es kommen diese Strafverfahren auch für das konkrete Wahlverfahren zu spät. Ich kann in dem Wahlverfahren mir dann über einen Strafbefehl gar keinen Schutz mehr verschaffen. Da kommt nichts bei raus. Alternativen dazu sind starke Abwehransprüche. Ich meine, die Gewerkschaften haben bei § 23 Abs. 3 BetrVG in Verbindung mit § 20 die Möglichkeit, auch mit einer einstweiligen Verfügung Störungen zu unterbinden. Das wird auch in der Praxis zu wenig genutzt. Das liegt auch ein bisschen an der Unklarheit, was § 20 hergibt. Auch da vielleicht noch einmal eine spannende dogmatische Diskussion, ob man da eine Schärfung vornehmen müsste, weil der Unterlassungscharakter überhaupt nicht deutlich ist. § 23 Abs. 3 bietet da eine Möglichkeit. Ich glaube, man sollte mit Pönalstrafen oder zivilrechtlichen Möglichkeiten agieren. Ich

bin kein Freund strafrechtlicher Lösungen - ehrlich gesagt -, und das trifft in der Regel auch die Falschen und trifft in der Regel auch nicht schnell genug. Das ist das Problem vor allem der Wahlverfahren, die dann laufen.

Abgeordneter Gerdes (SPD): Die Frage geht an Herrn Heilmann. Inwiefern könnte eine gesetzliche Verlängerung der Befristung bis zum Ende der Betriebsrats Tätigkeit dazu dienen, befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder, die zum Beispiel in der Plattform-Ökonomie tätig sind, besser zu schützen und damit zugleich auch die Kontinuität des Betriebsrates zu sichern? Welche Probleme sehen Sie bei einer solchen Regelung? Wie könnten Interessen von Betriebsräten und Arbeitgebern berücksichtigt werden?

Sachverständiger Heilmann: Eine solche Regelung würde die befristet Beschäftigten ohne weiteres schützen. Es würde sozusagen erleichtern, dass diese Gruppe sich für den Betriebsrat aufstellt. Wenn wir jetzt beraten, dann müssen wir immer sagen, dass im Zweifelsfall das der Grund ist, warum keine Verlängerung für ein befristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird. Wir haben Fälle derzeit, zum Beispiel Deliveroo in der schönsten Stadt der Welt, in Köln, bei dem ein Unternehmen sich insgesamt entscheidet, sozusagen alle befristeten Arbeitsverträge mit den Betriebsräten und allen anderen auslaufen zu lassen. Das verweist natürlich auch auf das Problem. Wenn man diesen Schutz ausdehnt – was ich befürworten würde –, dann muss man die Frage klären, wie es denn mit der sogenannten unternehmerischen Entscheidung und der Freiheit aussieht? Wenn ein Unternehmen sagt, dass es überhaupt keine Arbeitnehmer mehr beschäftigen will, sondern nur noch sogenannte Freelancer, dann ist das nach der bisherigen Rechtsprechung des BAGs eine akzeptable Entscheidung. Da wird man eine Abwägung treffen müssen zwischen der unternehmerischen Freiheit und dem Schutz der Beschäftigten und schauen müssen, wie weit das trägt. Kann das auch schon gehen, wenn ich einen befristeten Arbeitsvertrag habe, der während der Betriebsratswahlperiode ausläuft? Dann scheidet ich jetzt aus! Oder muss man sagen, dass der Schutz eben zumindest bis zum Ende der Wahlperiode geht und solange ist man dann Arbeitnehmer? Das würde die unternehmerische Freiheit nicht ausschließen, aber einschränken. Das wären die Abwägungen, die man dabei wohl treffen müsste.

Vorsitzender Birkwald: Und die letzten siebzehn Sekunden geben wir bei der freien Runde drauf, einverstanden? Damit ist die Befragungszeit der SPD beendet und wir kommen zur Fragerunde der AfD-Fraktion.

Abgeordneter Pohl (AfD): An die Sachverständige Technin und an den DGB die erste Frage. Themenkomplex: Sachverständigenbeauftragung bereits im Rahmen der Initiierung des Wahlvorstandes. Wie stellen Sie sich folgendes praktisch vor: Ein Arbeitgeber, nach erfolgter Beauftragung des Sachverständigen ohne seine Zustimmung, hat die Einigungsstelle angerufen und bekommt



Recht. Woher bekommt er sein Geld und von wem bekommt er sein Geld wieder? Das ist die erste Frage. Die zweite Frage: Meinen Sie, dass mit dieser Regelung eine inflationäre Entwicklung im Rahmen der Sachverständigenbeauftragung erfolgen wird oder nicht?

Sachverständige Techlin: Ich begrüße die vorgeschlagene Möglichkeit für den Wahlvorstand sehr, dass er Sachverständige hinzuziehen können soll. Wir haben gerade im wissenschaftlichen Bereich oft Probleme mit der Einordnung von Gastwissenschaftlern oder Stipendiaten. Sind sie Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes Nr. 5 oder nicht? Da hilft keine Grundlagenschulung, die das allgemein beleuchtet, sondern da braucht man spezifischen Sachverstand. Deswegen finde ich es sehr wichtig, dass der Wahlvorstand Sachverständige hinzuziehen kann. Ich denke, im Zuge der vertrauensvollen Zusammenarbeit, wenn der Arbeitgeber sieht, dass die geplante Hinzuziehung evtl. nicht erforderlich ist, dann sollte er erstmal mit dem Betriebsrat das Gespräch suchen. Erst wenn es zu keiner Einigung kommt, sollte der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen. Wenn er das frühzeitig macht, wird die Frage der Erforderlichkeit auch entschieden sein, bevor der Sachverständige tätig wird und anschließend sein Geld verlangt.

Abgeordneter Pohl (AfD): Das ist nicht die Frage, Frau Sachverständige. In den Gesetzesvorschlägen, denen Sie beiden zugestimmt haben, ist die Beauftragung des Sachverständigen ohne Einigungsstellenzustimmung möglich. Das heißt, der Betriebsrat kann einen Sachverständigen gegen Entgelt beauftragen, und der Arbeitgeber kann die Einigungsstelle anrufen und nachprüfen lassen, ob die Beauftragung richtig war. Das ist drin und Inhalt des Antrages. Sie sagen, es ist gut so, jetzt in dieser Phase den externen Sachverstand hinzuziehen. Da ist nun meine Frage, wie Sie die Abwicklung nach negativen Einigungsstellenspruch ansehen? Der Betriebsrat ist doch vermögenslos. Von wem bekommt er das Geld wieder?

Vorsitzender Birkwald: Das war jetzt eine Ergänzung Ihrer Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund?

Abgeordneter Pohl (AfD): Auch gleichzeitig an den Deutschen Gewerkschaftsbund.

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben uns im Zuge der Stellungnahme zu den Anträgen geäußert, dass wir eine entsprechende Ausweitung der Möglichkeit nach § 111 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz, wonach externe Sachverständige ohne nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bei geplanten Betriebsänderungen vom Betriebsrat hinzugezogen werden können, auch für die Durchführung seiner Aufgaben nach § 80 Abs. 3 BetrVG befürworten würden. Wir haben uns dagegen ausgesprochen, dass es geknüpft wird an die Möglichkeit, die Angemessenheit von Grund und Honorarhöhe der Vereinbarung über eine Einigungsstelle oder ähnliche Kontrollmechanismen

überprüfen zu lassen, weil es auch derzeit bei der bestehenden Möglichkeit der Hinzuziehung von Beratungsunterstützung nach § 111 nicht der Fall ist. Diese Ausweitung hat es im Zuge des Betriebsverfassungsreformgesetzes 2001 gegeben. Mit dieser Möglichkeit, gerade bei Betriebsänderungen, wo es um die Schnelligkeit einer Maßnahmenumsetzung geht, sollte der Betriebsrat auch schnell externen Sachverstand hinzuziehen können, ohne erst eine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber schließen zu müssen. In dem Fall trägt der Arbeitgeber die Kosten nach § 40 und kann die üblichen Rechtsmittel in Anspruch nehmen, da auch die Hinzuziehung von Sachverständigen immer unter dem gesetzlichen Vorbehalt der Erforderlichkeit steht. Deshalb bedarf es unseres Erachtens auch nicht der Einberufung der Einigungsstelle im Streitfall. In dem Fall, wo ein Wahlvorstand dies machen würde, wäre die Kostenfrage nach § 20 Abs. 3 BetrVG geregelt, wonach der Arbeitgeber die Kosten der Wahl- und der Wahlvorbereitung trägt. Insofern würde nach unserer Auffassung auch dort keine Problematik, wie aufgeworfen, entstehen.

Vorsitzender Birkwald: Frau Techlin möchten Sie noch einmal etwas ergänzen zu Ihrer Antwort? Nein, dann kommt auch die nächste Frage von Jürgen Pohl.

Abgeordneter Pohl (AfD): Die Frage ist wieder zum Thema Sachverständige. Wäre es nicht günstiger für die beiden Betriebsverfassungsparteien, wenn sich der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände dahingehend einigen, gemeinsam finanzierte Sachverständigenpools oder Stellen einzurichten zur Beratung und zur Klärung von Problemen, als eine Sachverständigenindustrie zu finanzieren?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist m.E. eine eher philosophische Frage. Ich würde sagen, wir haben derzeit ein bestimmtes System der Betriebsverfassung, wonach die Hinzuziehung von Sachverständigen bzw. Beratern vorgesehen ist. Diese Hinzuziehung ist in unterschiedlichen Normen, ich habe zwei ja schon genannt, § 111 Satz 2 bei Betriebsänderung, § 80 Abs. 3 allgemein für die Aufgaben des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz insgesamt, geregelt. Dass auch betriebsinterne Berater, nicht nur externe, hinzugezogen werden können, ist gerade durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 mit dem Instrument des internen Sachverstands stärker forciert worden, damit es eben gerade nicht unbedingt zu einer Kostenlawine kommt oder zur Kostenentstehung überhaupt. Eine Kostenlawine ist mir auch nicht bekannt, die durch Beauftragung von Sachverständigen im Rahmen der Betriebsverfassung passiert. So dass man da, meine ich, mit dem gut eingefahrenen und bewährten System auch weiter kommt. Alles andere müsste man sich im Einzelnen überlegen. Denkbar wären beispielsweise Modelle der gütlichen Auseinandersetzung oder des Schlichtungsverfahrens. Aber die sind in der Regel ja auch nicht kostengünstiger. Wenn man beispielsweise Einigungsstellenverfahren nimmt, da



wird auch in der Regel mindestens ein externer Vorsitzender hinzugezogen. Der kostet auch sein Honorar. Also, ich sehe noch nicht ganz, in wie weit ein anderes Modell, als das, was wir derzeit gesetzlich haben, in irgendeiner Weise aus Kostengesichtspunkten Vorteile bringen würde.

Abgeordneter Pohl (AfD): An den Sachverständigen Schreck. Wir haben heute in der Runde mehrfach gehört, dass die Verweisung auf das vereinfachte Wahlverfahren uns nicht immer ein tatsächlich vereinfachtes Wahlverfahren bringt. Sie schreiben, dass unabhängig vom schnelleren Wahlablauf geprüft werden sollte, inwieweit die Wahlvorschriften generell rationeller und vor allem verständlicher gestaltet werden können. Was schwebt Ihnen da vor und können Sie dazu Ausführungen machen?

Sachverständiger Schreck: Ich denke mal, mit ein Grund, warum die Häufigkeit der Betriebsratswahlen in den letzten Jahren zumindest nicht gestiegen ist, hängt ja - das ist vorhin auch schon angesprochen worden - auch ein Stück an der Akzeptanz mit den Beschäftigten zusammen. Die Betriebsratswahl kommt in der Regel durch die Initiativen der Beschäftigten zustande. Beschäftigte, die sich für die Betriebsratswahl interessieren, interessieren sich natürlich auch für bestimmte Abläufe. Ich bin beispielsweise ein Verfechter der Persönlichkeitswahl, der Mehrheitswahl. Ich sage das ganz klar und deutlich. Aufgrund dieser Tatsache könnten im Grunde genommen wesentlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon begeistert werden, sich überhaupt für eine Betriebsratswahl zu interessieren. Wie laufen denn beispielsweise Betriebsratswahlen in größeren Betrieben ab? In der Regel durch - ich sage es ganz deutlich - vorgefertigte Gewerkschaftslisten, auch zum Teil von mehreren Gewerkschaften. Normale Arbeitnehmer haben im Grunde genommen überhaupt keine Möglichkeit, sich in irgendeiner Form an der Betriebsratswahl zu beteiligen. Also lange Rede kurzer Sinn: Die Wahl von Betriebsräten könnte dadurch schon ein Stück aus Sicht der Beschäftigten attraktiver gemacht werden, wenn man ihnen darlegen kann, dass sie auch die Möglichkeit haben, sich konkret in eine Betriebsratswahl miteinzubringen. Bei einer Mehrheitswahl, sprich Persönlichkeitswahl, besteht natürlich diese Möglichkeit viel stärker. Da muss man darüber nachdenken, wie die Geschichten dann aussehen mit dem Wahlquorum bei Kleinbetrieben, bei größeren Betrieben. Das sind Fragen, die dann beantwortet werden müssten. Aber ich könnte mir durchaus vorstellen, dass hier eine größere Akzeptanz der Beschäftigten dann auf Grund eines geänderten Wahlverfahrens durchaus möglich wäre.

Vorsitzender Birkwald: Damit ist die Befragungszeit der AfD-Fraktion beendet und wir sind bei der Befragungsrunde der FDP-Fraktion.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Mallmann und an das IAB an Herrn

Prof. Dr. Bellmann. Ich möchte die Empirie ein bisschen besser verstehen. Teilen Sie die Auffassung, dass mit steigendem Anteil von hochqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Betrieb, deren Neigung einen klassischen Betriebsrat sich zu wünschen eher sinkt? Oder anders herum: Kann ein sinkender Anteil von Unternehmen mit Betriebsrat auch Ausdruck für ein steigendes Qualifizierungsniveau sein?

Sachverständiger Dr. Mallmann: Das ist sicher eine gerechtfertigte Vermutung, der ich aber nicht so ohne weiteres beitreten möchte. Betriebe mit einem hohen Besatz an hochqualifizierten Mitarbeitern weisen auch heute schon, wenn sie technologiegetrieben sind, Betriebsräte auf. Diesen Kausalzusammenhang zwischen Qualifikation und der Abneigung einen Betriebsrat zu bilden, den kann ich so nicht herstellen. Die Empirie mag mich widerlegen. Ich glaube eher, dass der Zusammenhang tatsächlich in der Größe der Betriebe an sich und nicht in der Qualifikation der Mitarbeiter zu suchen ist. Da wo man direkten Zugang zum Chef hat, hält man das Zwischenschalten eines Gremiums nicht für erforderlich. Da sehe ich einen engeren Zusammenhang.

Sachverständiger Prof. Dr. Bellmann (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Der Zusammenhang ist wenig klar. Die hauptsächlichen Gründe für den Rückgang der Betriebsratsverbreitung sind aus unserer Sicht erstens die Verringerung der durchschnittlichen Betriebsgröße, der Wandel vom verarbeitenden Gewerbe zum Dienstleistungssektor, die räumliche Teilung von Betrieben, aber auch die abnehmende Tarifbindung. Die Höherqualifizierung ist ein Grund unter ferner liefen, der aber nicht so klar ist, wie das jetzt in der Aussage unterstellt wurde.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Ich möchte nachhaken. Die kritische Betriebsgröße oder Klasse ist 51 bis 500 Mitarbeiter. Da sind die Rückgänge am massivsten zu beobachten. Da sind sicherlich auch die meisten Probleme. Kann es sein, dass junge Unternehmen, dynamische Unternehmen, Startup-Unternehmen eben aus der ganz kleinen Klasse, wo der Bedarf nicht da ist, hineinwachsen in diese Betriebsgröße 51 bis 500 und somit der sinkende Anteil der Betriebe mit Betriebsrat zwischen 51 bis 500 Mitarbeitern Ausdruck für einen hohen Anteil dynamischer, wachsender junger Unternehmen ist? Die Frage geht an Herrn Dr. Mallmann und an Herrn Dr. Klös.

Sachverständiger Dr. Mallmann: Ich greife das noch einmal auf. Das ist eine interessante Vermutung, aber es wird eine Vermutung bleiben.

Sachverständiger Dr. Klös (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): In der Tat, die Empirie zu den Gründen des in der längeren Frist rückläufigen Anteils der Betriebe mit Betriebsräten, die Herr Prof. Dr. Bellmann auch in seiner Stellungnahme dokumentiert hat, sind nicht endgültig beantwortet. Das Thema Tarifbindung hat Herr Prof. Dr. Bellmann erwähnt, dem würde ich



gern zustimmen. Die wirtschaftsstrukturelle Verschiebung, die Effekte einer möglichen „Startup-Kultur“ auf veränderte Organisationsgrade würde ich wie folgt beantworten: Aufgrund einer eigenen Erhebung, die wir mit dem IW-Panel gemacht haben, kommen wir zu dem Ergebnis, dass zwischen dem Grad der Digitalisierung und der Prävalenz von Betriebsräten bisher kein systematischer Zusammenhang besteht. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine zunehmende Digitalisierung von Betrieben, die auch zu veränderten personalwirtschaftlichen Strukturen im Betrieb führen, Auswirkungen haben können. Bisher finden wir das aber in der Tat noch nicht.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine dritte Frage geht an Herrn Dr. Mallmann. Welche Rolle spielt das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat? Gehört dieses Gebot Ihrer Ansicht nach auf den Prüfstand? Wie stellt sich die gelebte Wirklichkeit in den Betrieben dar?

Sachverständiger Dr. Mallmann: Der § 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ist in der Tat das alles überstrahlende Prinzip des Gesetzes. Wollte man es auf den Prüfstand stellen, müsste man sich ein vollkommen neues Betriebsverfassungsgesetz vorstellen und in dem Zusammenhang, Herr Cronenberg. Im Jahre 1919 hat der Vorstand der freien Gewerkschaften formuliert, welche Forderungen er an ein Betriebsrätegesetz hat. Zu den Aufgaben des Betriebsrats unter Ziffer 6 hat er genau das beschrieben, was wir heute das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nennen. Wer da Zweifel hat, der legt die Axt an unser bisheriges Betriebsverfassungsgesetz, das im wirtschaftlichen Kontext auch dazu beigetragen hat, dass die Bundesrepublik Deutschland ein nicht ganz unerfolgreiches Wirtschaftsland im Kontext Europas und der Welt geworden ist.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Nächste Frage auch an Herrn Dr. Mallmann und an Herrn Wolf von der BDA. Ist es aus Ihrer Erfahrung heraus notwendig oder sinnvoll, die Freistellungsregelungen für Betriebsräte zu erweitern von 0,5 Stellen bis 100 Mitarbeiter und einer Stelle bis 200 Mitarbeiter, so wie im Antrag der LINKEN gefordert?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Wir haben gerade erst vor wenigen Jahren mit der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes die Zahl der Freistellungen deutlich erhöht. Dass dadurch die Betriebsratsarbeit in den Betrieben besser geworden ist, dass dadurch bessere Bedingungen für die Betriebsräte geschaffen worden sind, vermag ich nicht festzustellen. Ich glaube, die vertrauenswürdige Zusammenarbeit - und das will ich noch einmal unterstreichen - zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die das A und O ist, hängt nicht davon ab, ob ein Betriebsrat weiter freigestellt wird. Auch mit kleinen Gruppen von Freistellungen lassen sich dieselben Ergebnisse erzielen. Es ist wahrscheinlich sogar bes-

ser, wenn weniger Freistellungen stattfinden, weil damit die Verbindung zur eigentlichen Tätigkeit vorhanden bleibt und diese Verbindung nicht gelöst wird.

Sachverständiger Dr. Mallmann: Vielleicht zur Ergänzung. Wir kennen schon die aufgabenbezogene Freistellung für die Betriebsräte. Eine generelle Freistellung löst im Betrieb - das mag jetzt vielleicht ein wenig politisch inkorrekt sein - auch Zweifel der übrigen Belegschaften aus. Ein Betriebsrat, der nichts zu tun hat, während seine Kollegen schaffen, der ist nicht gut angesehen. Die Akzeptanz für den Betriebsrat wird dadurch meiner Ansicht nach nicht erhöht.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Kann ich verzichten und in der freien Runde drankommen?

Vorsitzender Birkwald: Auf jeden Fall. Vielen Dank für die Großzügigkeit. Damit sind wir bei der Befragungsrunde der Linksfraktion.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Frau Andrea Techlin. Sie sind selbst Betriebsratsvorsitzende. Aus Ihrer Erfahrung heraus als Betriebsratsvorsitzende, schildern Sie uns bitte, warum Sie es für notwendig erachten, das Wahlverfahren zu vereinfachen und die Initiatoren einer Betriebsratswahl besser zu schützen?

Sachverständige Techlin: Die Betriebsratswahl ist sehr kompliziert und komplex, und es wird auch immer schwieriger durch gemeinsame Betriebe mit Universitäten, die im wissenschaftlichen Bereich häufiger vorkommen und neue Beschäftigungsformen. Deswegen bin ich für eine Vereinfachung. Es hat schon Albert Einstein gesagt: Da, wo es möglich ist, sollte alles so einfach wie möglich gemacht werden. Ich weiß, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht wirklich einfacher ist, es ist nur kürzer. Aber die Kürze sorgt dafür, dass die Wahl von Arbeitgeberseite weniger gestört werden kann, da die Wahl stringenter durchgeführt wird. Ich würde mich freuen, wenn es auch in anderen Bereichen wirklich eine inhaltliche Vereinfachung der Wahlordnung und nicht nur eine Verkürzung gäbe. Wie schon gesagt, ich begrüße auch die Unterstützung durch Sachverständige für den Wahlvorstand, weil viele Fragen sehr betriebs- oder unternehmensspezifisch sind. Das kann in einer Grundlagenschulung nicht alles behandelt werden. Daher wäre, zusätzlich zum Schulungsanspruch, wie die Rechtsprechung es schon vorsieht und das gerne noch im Gesetz übernommen werden kann, noch die Hinzuziehung von Sachverständigen sehr hilfreich. Wir sind ein sehr digital und global agierendes Unternehmen. Rechtssichere Onlinewahlen fände ich sehr hilfreich, auch für Betriebe mit vielen Filialen wäre das eine große Erleichterung. Um die Einleitung von Betriebsratswahlen zu erleichtern, ist es zu begrüßen, wenn der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat Wahlversammlungen einberufen könnte, um dort die Rechte und Pflichten zu erläutern und um einen Wahlvorstand zu benennen, damit die Wahlen in betriebsratslosen Betrieben initiiert



werden können. Ein besserer Schutz, der Initiatoren von Wahlen gerade in der empfindlichen Phase am Anfang fehlt,- das wurde hier schon mehrfach angesprochen. Der genaue Schutzbeginn ist nicht geklärt. Ab dem Zeitpunkt ab dem Arbeitnehmer versuchen, sich im Betrieb zu finden: „Wer würde mit zu einer Wahlversammlung einladen?“ muss definitiv ein besserer Schutz erfolgen, da hier die Störanfälligkeit am größten ist. Da würde ich mir einen klareren Beginn und Schutz für die Initiatoren, für die Wahlkandidaten und die Wahlvorstandsmitglieder u.a. Wahlbeteiligten wünschen.

Abgeordneter Meiser (DIE LINKE.): Auch meine Frage richtet sich an Frau Techlin. Können Sie aus Ihrer praktischen Erfahrung als Betriebsratsvorsitzende vielleicht nochmal schildern, warum und ob es sinnvoll ist, für einen besseren Schutz von befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern zu sorgen? Was bringt das für Vorteile für eine effektive attraktive Betriebsratsarbeit?

Sachverständige Techlin: Die IG Metall beklagt eine Überalterung der Betriebsräte, auch wir bemerken das bei uns, gerade beim Gesamtbetriebsrat. Dort gibt es nicht nur bei uns eine Überalterung. Viele stehen vor einem Generationenwechsel. Dies ergibt sich im wissenschaftlichen Betrieb insbesondere durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Dort sind Befristungen bis zu 12 Jahren erlaubt und darüber hinaus. Während dieser befristeten Anstellung finden wir schwer Kandidaten für die Betriebsarbeit. Diese Arbeitnehmer lassen sich nicht für eine Wahl aufstellen. Wir haben einen vorgegebenen Zielkorridor von 50 Prozent Befristete aller Beschäftigten. Wir haben aber auch neue Betriebe und Betriebsteile, die zu 100 Prozent befristete Beschäftigte haben. Dort Kandidaten zu finden, ist wirklich schwer. Wenn Arbeitnehmer entfristet sind, stehen bei dem einen oder anderen erstmal die Familienplanung sowie andere Sachen an. Wenn die sich dann für die Betriebsratskandidatur entscheiden, sind sie nicht mehr ganz so jung. Dadurch fühlen sich die jüngeren Beschäftigten von den vorhandenen älteren Betriebsratsmitgliedern nicht mehr so gut vertreten. Dadurch befinden wir uns in einer Überalterungsspirale in unserem Unternehmen. Das war vor einiger Zeit anders, als wir noch viele befristete Beschäftigte hatten, die sich für die Betriebsratswahl aufstellen ließen. Da haben wir aber nicht eine 4-Jahres-Legislaturperiode überstanden. Trotz Nachrücker sind wir immer unter die geforderte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern gerutscht vor Ende der Amtszeit und mussten neu wählen. Eine kontinuierliche Betriebsratsarbeit war so nicht möglich. Außerdem hat dies Kosten durch die Neuwahlen und die Schulungen der neuen Mitglieder verursacht. Es war also für alle Beteiligten (Arbeitgeber und Betriebsrat) nicht zielführend. Deswegen begrüße ich es sehr, wenn das Betriebsratsamt mit einer Entfristung gekoppelt wird, wie es für die JAV schon vorgesehen ist.

Abgeordnete Tatti (DIE LINKE.): Meine Frage geht auch an Frau Sachverständige Techlin. Mich würde folgendes interessieren: Könnten Sie bitte kurz darstellen, warum

aus Ihrer Sicht eine Änderung des § 3 Betriebsverfassungsgesetzes erforderlich ist, gerade angesichts des Wandels der Arbeitswelt? Welche Änderungen schlagen Sie in diesem Zusammenhang konkret vor?

Sachverständige Techlin: Wir werden immer wieder konfrontiert mit neuen Betriebsstrukturen, Organisationsformen und Arbeitsformen. Gerade der Gesamtbetriebsrat wird immer wieder vor die Herausforderung gestellt, sogenannte Forschungscluster, Forschungsfabriken, Allianzen, Verbundprojekte rechtlich bewerten zu müssen. Welche Rechtsform die Strukturen haben, weiß keiner genau. Es gibt keine vordefinierte Geschäftsform, sondern eine, die sich entwickelt. Da werden zum Beispiel aus unterschiedlichen Betrieben, auch unterschiedlichen Unternehmen, Mitarbeiter an einem Standort zusammengezogen, um ein neues Thema zu erforschen. Meistens wird dazu auch ein Verwaltungsapparat ergänzt. Es ist schwer greifbar, welche Rechtsform das ist. Um eine Rechtssicherheit für die Arbeitnehmer zu erzielen, hilft der § 3 Betriebsverfassungsgesetz in seiner jetzigen Form wenig. Er ist sehr unflexibel. Ich würde als Erstes eine Informationspflicht einführen, damit alle beteiligten Betriebs- und Personalräte umfassend informiert werden analog §111 BetrVG und auch über die anderen Beteiligten, so dass jedes Gremium weiß, welche Betriebs- und Personalräte noch dazu kommen und wer das Übergangsmandat hat. Als Zweites sollte das Übergangsmandat verlängert werden. Bis Geschäftsform, Größe, Leitungsapparat u. ä. geklärt ist, sind die sechs Monate einfach zu kurz. Momentan gibt es nur die Möglichkeit per Tarifvertrag, besondere Betriebsratsstrukturen einvernehmlich zu beschließen. Der Abschluss eines mehrgliedrigen Tarifvertrags ist sehr zeitaufwändig. Andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen auch als Betriebsvereinbarung abschließen können, ermöglicht eine schnellere Reaktion und Rechtssicherheit.

Vorsitzender Birkwald: Dann sind wir jetzt bei der Befragungszeit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Dr. Behrens. Es wurde vorhin schon über diese aktiven Beschäftigten geredet, die sich auf den Weg machen, erstmalig eine Betriebsratswahl zu organisieren. Meine Frage ist, ob es hier tatsächlich ein Problem gibt? Was sagen da die Zahlen und die Studien? Würde unser Vorschlag, dass diese Personen ihr Vorhaben ankündigen können und früher ihren Schutz bekommen, etwas positiv verändern?

Sachverständiger PD Dr. Behrens: Ich glaube, wir müssen uns vor Augen führen, dass wir es in Deutschland zurzeit mit mindestens zwei unterschiedlichen Welten von Betriebsräten zu tun haben. Die eine Welt ist die, wo die Arbeit läuft und das Verhältnis halbwegs in Ordnung ist. Das ist die Welt der bestehenden, lange etablierten Betriebsräte. Dort finden wir auch relativ wenige Versuche von Arbeitgebern, Betriebsratswahlen zu behindern, etwas 1,7 Prozent. Wobei, das muss man auch



hinzufügen, viele dieser wenigen Fälle sehr dramatische Verläufe aufzeigen. Das Hauptproblem, das wir durch unsere Studie aber gefunden haben, besteht in dem Bereich der Versuche, Betriebsräte neu zu gründen, also der erstmaligen Wahl. Wir haben rekonstruieren können, auf Basis unserer Befragung, dass in immerhin, bei konservativster Schätzung, 16 Prozent dieser Versuche, neue Betriebsräte zu gründen, Arbeitgeber versuchen, dies zu vereiteln, mit unterschiedlichsten Maßnahmen, Einschüchterung, Kündigungen, teilweise Unterstützung arbeitgebernaher Kandidatinnen und Kandidaten. Das ist aus einem besonderen Grunde hochdramatisch, weil indem versucht wird, gerade hier auf Neugründungen von Betriebsräten zu zielen, schwächt man die Reproduktionsfähigkeit der deutschen Betriebsräte-landschaft. Überall, jeden Tag gehen aus unterschiedlichsten Gründen Betriebsräte verloren - Aufspaltung von Unternehmen, teilweise auch durch Insolvenz und viele andere Gründe. D. h. wir sind darauf angewiesen, dass jedes Jahr diese Verluste zumindest wieder aufgefüllt werden. Wenn dann die Neugründung von Betriebsräten nicht mehr bruchlos funktioniert und diese Versuche der Arbeitgeber auch noch auf Belegschaften, die sich noch gar nicht aufgemacht haben, ihre Rechte zu nutzen, ausstrahlt und auch diese einschüchtert, bekommen wir perspektivisch ein großes Problem mit den deutschen Betriebsräten. Das, was wir alle so schätzen, Kooperation im Betrieb, wird dann nicht mehr bruchlos gegeben sein.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Die Frage geht auch an Dr. Behrens. Das andere Problem wurde auch schon angesprochen, wie das mit befristet beschäftigten Betriebsräten ist, die gewählt wurden. Ich kenne es z. B. ein bisschen aus der Call-Center Branche, dass man dort permanent am Wählen ist, also jedes Jahr, weil sie einfach nicht mehr genügend Betriebsräte haben. Da ist Kontinuität natürlich nicht möglich. Von daher wäre es richtig, unseren Vorschlag aufzunehmen, dass befristet beschäftigte Betriebsräte eben entfristet werden analog zu § 78a Betriebsverfassungsgesetz.

Sachverständiger PD Dr. Behrens: Ich sehe in diesem Bereich dringenden Handlungsbedarf. Wir haben versucht im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung diesem Problem weiter nachzugehen. Und wir haben zumindest für unseren repräsentativen Teil dieser Studie, also Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten der privaten Wirtschaft, danach gefragt, wie viele befristet Beschäftigte gibt es überhaupt in diesen Betrieben, die wir untersucht haben und wie hoch ist der Anteil von befristet Beschäftigten in dem Bereich des Betriebsrates dieser Betriebe. Die Befunde könnten dramatischer kaum sein. Währenddessen in diesen Betrieben immerhin 9,9 % der gesamten Belegschaften einen befristeten Arbeitsvertrag haben, ein befristetes Arbeitsverhältnis haben, beläuft sich der Anteil der befristet Beschäftigten unter Mitgliedern des Betriebsrates auf 0,9 %. Diese Diskrepanz ist enorm. Sie fordert meines Erachtens dringendst politische Handlungen, hier Barrieren zu beseitigen. Ich

halte daher, den in den Anträgen vorgebrachten Ansatz für überaus sinnvoll.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Auch meine dritte Frage geht an Herrn Dr. Behrens. Bestätigen Sie auch, dass die Straftaten entsprechend § 119 Betriebsverfassungsgesetz, also die Behinderung bzw. Verhinderung von Betriebsratswahlen etc. eben nur sehr selten verfolgt werden? Ist es ein Problem, dass wir gesetzliche Regelungen haben, die anscheinend schlichtweg nicht durchgesetzt werden können? Und braucht es da neue Regelungen? Wir schlagen ja vor, dass es kein Antragsdelikt ist sondern ein relatives Antragsdelikt, damit auch die Staatsanwaltschaften selber ermitteln können, wenn sie es als notwendig erachten.

Sachverständiger PD Dr. Behrens: Ich halte diesen Ansatz, diese Richtung zu denken über das Problem, für sehr sinnvoll. Wir müssen uns vor Augen halten, dass wir es hier mit einer zweifachen Barriere zu tun haben. Wir wissen zunächst einmal aus Erhebungen des Justizministeriums in Nordrhein-Westfalen, dass hier schon mehrfach zitiert wurde am heutigen Tage, dass wenn solche Tatbestände überhaupt in Form eines Strafantrages bei der Staatsanwaltschaft ankommen, es zu nichts führt. Auch auf diese Weise es eine Rechtsnorm ist, die im höchsten Maße ineffizient ist, weil sie nicht wirkungsvoll schützt. Wir konnten aber zusätzlich durch unsere Befragung noch ermitteln, dass nur ein geringer Anteil der Versuche der Behinderung von Betriebsratswahlen überhaupt bei den Staatsanwaltschaften ankommen. Nämlich nach unseren eigenen Befragungsergebnissen magere 7 %. Wir interpretieren das nicht in der Art und Weise, dass die Welt in Ordnung ist. Dazu sind die Problematatbestände auch das, was uns in der Befragung entgegen tritt, viel zu dramatisch. Offenkundig erwarten sich auch Betriebsräte und die sie organisierenden Gewerkschaften nicht viel von diesem Instrument, weshalb sie von vornherein von diesem komplexen Weg, einen Strafantrag zu stellen, absehen. Von daher ist hier dringender Handlungsbedarf.

(Von draußen ist laute Musik zu hören.)

Und nicht überall ist die Party so wie da draußen.

Vorsitzender Birkwald: Hier gibt es schon Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitszeit so flexibilisiert ist, dass sie bereits auf einem Schiffchen feiern können. Trotzdem sind wir noch in der Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Frau Kollegin Müller-Gemmeke, wollen Sie noch eine kurze Frage stellen?

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich würde sie in der freien Runde stellen.

Vorsitzender Birkwald: Dann auch dafür meinen Dank an die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Damit sind wir sehr pünktlich in der freien Runde. Der großzügigste



vom Zeitbudget her hat das Anfangsrecht, Herr Cronenberg, bitte schön.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Herr Kummert, Sie sprechen sich für eine Weiterentwicklung der Wahlverfahren aus, insbesondere mit dem Ziel einer echten Vereinfachung. Da frage ich. Welche konkreten Maßnahmen erscheinen Ihnen besonders dringlich?

Sachverständiger Kummert: Beim vereinfachten Wahlverfahren fallen mir spontan einige zentrale Dinge ein, die geglättet werden müssen. Das ist ja Verordnungsrecht und von daher, glaube ich, ist es weniger kompliziert. Es gäbe da bei der nachträglichen, schriftlichen Stimmabgabe einiges aus meiner Sicht zu glätten. Die müsste integriert werden in das normale Wahlverfahren, weil es auch zu einer Verzögerung, auch zu einer Fehlerträchtigkeit führt. Ich habe in der Praxis die Erfahrungen gemacht, dass Stützunterschriften nicht notwendig sind aus meiner Sicht bei der Personenwahl im vereinfachten Wahlverfahren. Das erscheint mir entbehrlich zu sein. Dort werden in den Wahlausschreiben regelmäßig große Fehler gemacht. Es gibt einige merkwürdige Fristen, die in der Wahlordnung formuliert sind. Die sind rückwärts formuliert, das heißt, da fragt man sich immer, was ist mit § 188 bis § 193 BGB. Wann ist da eigentlich der Anfangstag, der Endtag. Da kommt es auch in den Großkommentaren zu widersprüchlichen Auffassungen. Es ist eigentlich ein Unding, dass bei einer so wichtigen Frage, wie der richtigen Berechnung der Fristen, die Großkommentare zu unterschiedlichen Auffassungen gelangen. Und so gibt es eine ganze Vielzahl von mehr oder weniger Kleinigkeiten in der Wahlordnung, die dringend der Bearbeitung bedürfen. Stützunterschriften: dafür müsste der § 14 Abs. 4 oder 14a Abs. 4 geändert werden. Da könnte man eine Menge tun - aus meiner Sicht - und das soll nur beispielhaft andeuten, in welche Richtung das Ganze geht. Aber da gibt es eine ganze Reihe von echten Vereinfachungsmöglichkeiten - aus meiner Sicht.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank, Herr Kummert. Ich höre gerade, der Lärm könnte der Soundcheck für einen Demokratiefilm sein, der hier projiziert wird. Also eine gute Sache. Müssen wir nur ein bisschen lauter fragen und antworten. Und die nächste Frage in der freien Runde kommt von Jutta Krellmann bitte.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Ich versuche auch einmal, ein bisschen lauter zu reden, wenn das von draußen so laut reinkommt. Ich teile die Einschätzung von Herrn Dr. Behrens, dass es da zwei Welten gibt. In den einen Betrieben läuft das richtig gut und alle finden das klasse, dass sie einen Betriebsrat haben und in anderen Betrieben ist genau das Gegenteil der Fall. Nach meiner Erfahrung wird die vertrauensvolle Zusammenarbeit nicht von der Arbeitnehmerseite gebrochen, sondern oftmals von Seiten der Arbeitgeber, weil die es in der Hand haben, Menschen zu kündigen und möglicherweise Rechtsanwaltskanzleien zu beauftragen, ihre Interessen zu vertreten. Von daher würde

mich interessieren - und meine Frage geht jetzt konkret an den DGB -: Was sind Ihre Vorschläge, um genau solche - ich sage mal - Behinderungen von Betriebsratswahlen zu unterbinden und dann gleichzeitig einen Anreiz zu schaffen für eine Betriebsratsarbeit insgesamt?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist ein großes Wort oder eine große Botschaft. In der Tat erleben wir das natürlich häufiger, dass die abhängig Beschäftigten nicht diejenigen sind, die die vertrauensvolle Zusammenarbeit aufkündigen, sondern eben der in der Position sehr viel stärkere Arbeitgeber. Ich habe dazu im Grunde genommen schon Stellung genommen, wie man in Bezug auf Betriebsratswahlbehinderung oder -verhinderung möglicherweise Abhilfe schaffen kann. Ich denke, dass es auch wichtig ist, dass eine generalpräventive Wirkung durch Sanktionen erzielt wird. Generalpräventiv meint, dass man sich sozusagen - sie haben es alle mitbekommen in Bezug auf die Datenschutzgrundverordnung - im vorauseilenden Gehorsam an die gesetzlichen Regelungen hält, wenn man nicht - wie dort bei Verstößen vorgesehen - bis zu vier Prozent des Jahresumsatzes möglicherweise als Geldbuße zahlen will oder bis zu zwanzig Millionen Euro, je nachdem, was höher ist. Das - denke ich - ist dann wirksam. Das heißt, wenn man den Strafraumen für Betriebsratsbehinderungen entsprechend hoch setzt - und dazu habe ich vorhin schon Ausführungen gemacht -, denke ich, sollte dieser sich zumindest an dem Strafraumen eines Diebstahls im Strafgesetzbuch orientieren, wo es heißt: Wer eine fremde unbewegliche Sache an sich nimmt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe zu bestrafen. Das könnte ich mir auch im Rahmen des § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als Strafraumen vorstellen. Darüber hinaus fände ich eigentlich ganz wichtig, dass mit Blick auf die Staatsanwaltschaft, die in diesen Fällen einschreiten sollte, der Verzicht auf das Antragserfordernis wichtig ist, dass also auch von Amts wegen die Staatsanwaltschaft tätig werden kann und dass auch der Versuch nicht frei von Strafe ist, Betriebsratsmitglieder oder Wahlinitiatoren bzw. Wahlakteure zu behindern und Wahlen zu verhindern, sondern dass hier ganz klar auch der Versuch unter Strafandrohung zu stellen ist. Gegebenenfalls sollte auch, wenn man es besonders generalpräventiv machen will, eine Qualifizierung der Strafandrohung vorgesehen werden für besonders schwere Fälle, d.h., nicht unter einem Jahr Freiheitsstrafe. Flankierend - aber das ist natürlich Ländersache, da kann der Bund nur einwirken bzw. müssten dann die Länder entsprechend angesprochen werden - könnte man die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften forcieren, damit es dort gerade gebündelt besonders qualifizierte Staatsanwälte gibt, deren Bereich auch gut personell ausgestattet ist. Derzeit erleben wir auch häufig, dass die Behinderung von Mandatsträgern im Gegensatz zu Wahlen im öffentlichen Bereich, also in Bezug auf die Arbeitswelt nicht hinreichend geschützt ist. Da muss eine höhere Sensibilität geschaffen werden. Man könnte beispielsweise auch über die Arbeits- und Sozialministerkonferenz, die jetzt wieder im Herbst statt-



findet, all das auch anstoßen, was hierzu in die Länderkompetenz fällt. In der Zeitschrift „Die Mitbestimmung“, Heft 2 aus 2018, können Sie im Übrigen nachlesen, dass der Arbeitsminister von NRW, Herr Karl-Josef Laumann, genau diese Frage gestellt hat, nämlich seine Kollegen hierzu in den Ländern zu befragen. Wenn die einer solchen Initiative zustimmen würden, dann würde er diese, so seine Aussage, auch auf den Weg bringen.

Vorsitzender Birkwald: Übrigens war der Soundcheck von eben vom Bundestagspräsidenten für fünf Minuten genehmigt und länger hat er auch nicht gedauert. Jetzt haben wir in der freien Runde noch den Kollegen Bernd Rützel.

Abgeordneter Rützel (SPD): Die Frage wurde von der Kollegin Lezius an Herrn Prof. Dr. Krause schon mal gestellt. Daher frage ich jetzt Herrn Heilmann: Sehen Sie rechtliche Probleme bei der Durchführung der Betriebsratswahl als Online-Wahl, gerade im Blick auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes?

Sachverständiger Heilmann: Das Problem, was zu klären ist, wäre die Nachvollziehbarkeit dieser Wahl. Das hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung auch betont. Das ist jetzt in der Entscheidung des Arbeitsgerichtes Hamburg im Beiersdorf-Fall auch noch mal betont worden. Wir haben eine hohe Akzeptanz der Betriebsratswahlen. Aus meiner Erkenntnis ist es so, dass auch viele Beschäftigte zu den Auszählungen gehen, nicht nur die Kandidatinnen und Kandidaten. Sie schauen sich an, wie der Wahlvorstand auszählt. Wenn ich das online mache, dann kann ich nicht mehr nachvollziehen, ob das Ergebnis richtig ausgezählt worden ist. Ich kann es jedenfalls in vielen Fällen nicht mehr nachvollziehen, sondern online ist es nichts weiter als eine Frage des Vertrauens, dass das System vernünftig funktioniert, da ich selber es nicht in Augenschein nehmen kann. Die Frage, die man da beantworten wird, ist: Wie funktionieren Online-Wahlen im Hinblick auf dieses Vertrauen und auf die Nachvollziehbarkeit? Da sehe ich in der Tat ein erhebliches Problem. Das ist auch genau das Problem, dass das Bundesverfassungsgericht in den Mittelpunkt seiner Entscheidung gestellt hat. Und wenn ich ehrlich bin, halte ich das bisher auch für technisch noch nicht gelöst.

Vorsitzender Birkwald: Und die letzte Frage stellt nun die Kollegin Müller-Gemmeke von den Grünen.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch mal eine Frage an Herrn Dr. Behrens. Ich möchte grundsätzlicher werden. Sie haben vorhin davon gesprochen, dass es bei der Mitbestimmung zwei

Welten gibt. Jetzt ist das - glaube ich - nicht Konsens, dass es diese zwei Welten gibt. Von daher möchte ich noch mal nachfragen, ob Sie diese Behinderungen von Betriebsratsarbeit und Verhinderung von Wahlen durchaus als relevant bezeichnen? Ich möchte noch weiter fragen, ob Sie davon ausgehen, dass wir mittlerweile sogar so eine Art Union Busting hier in Deutschland mit allen dafür notwendigen Strukturen haben. Wenn das so wäre, hätten wir ein echtes Problem.

Sachverständiger PD Dr. Behrens: Ich würde gerne zwei Dinge dazu sagen. Das eine ist: Ja, ich glaube, dass wir mittlerweile eklatante Fälle haben, die auch bekannt, die öffentlich werden, die hochdramatisch sind und die zum Beispiel im mehrfach angesprochenen Land Nordrhein-Westfalen dazu geführt haben, ein Projekt zu fördern, das „Fair im Betrieb“ heißt, wo sich dort die gekündigten, mittlerweile verelendeten - weil es dort auch wirklich um Armut und Ausfall von Einkommen geht - Betriebsräte hinwenden können, um Unterstützung zu erfahren, die sie dort auch bekommen. Allein dass das Land Nordrhein-Westfalen es für nötig findet, so ein Projekt mittlerweile auch über viele Jahre zu fördern, spricht schon Bände. Es hat sich offensichtlich dramatisches geändert. Das sind die eklatanten Fälle. In ihrer Wirkung auf Mitbestimmung in Deutschland sind aber die anderen - also dort, wo nichts in den Schlagzeilen der Zeitung zu finden ist - auch mindestens genau so dramatisch, nämlich diejenigen, wo sich Menschen durch Einschüchterung gar nicht erst aufmachen zu versuchen, einen Betriebsrat zu wählen, weil sie enorme Widerstände auch für sich persönlich erwarten. Ich glaube, das ist ein Zustand, der nicht hinzunehmen ist.

Vorsitzender Birkwald: Damit sind wir am Ende der freien Runde. Ich möchte mich bei allen Sachverständigen ganz besonders herzlich bedanken. Bedanken will ich mich auch bei allen Kolleginnen und Kollegen, die Fragen gestellt und bei den Referentinnen und Referenten der Abgeordneten und der Fraktionen, die zugearbeitet haben. Ganz besonders danke ich mal wieder im Voraus dem Sekretariat, was in bewährter, in vorbildlicher Weise zeitlich in aller Kürze das Protokoll vorlegen wird. Ich lobe das jetzt jedes Mal so lange, bis alle anderen Ausschüsse diesem wunderbaren Beispiel folgen. Also auch dafür nochmal ganz herzlichen Dank. Ich wünsche Ihnen allen einen schönen Nachmittag, einen schönen Abend sowie eine erfolgreiche Woche. Die Anhörung ist geschlossen.

Ende der Sitzung: 16:36 Uhr



Personenregister

- Absenger, Dr. Nadine (Deutscher Gewerkschaftsbund) 216, 217, 222, 223
Behrens, PD Dr. Martin, Düsseldorf 216, 217, 228, 229, 230, 231
Bellmann, Prof. Dr. Lutz (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) 216, 217, 219, 220, 221, 226
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 215, 216, 217, 222, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 216, 226, 227, 230
Gerdes, Michael (SPD) 216, 223, 224
Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund) 216, 217, 219, 225, 230
Heilmann, Micha, Hamburg 216, 217, 220, 221, 222, 224, 231
Klös, Dr. Hans-Peter (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.) 216, 217, 220, 226
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 216, 217
Krause, Prof. Dr. Rüdiger, Göttingen 216, 217, 218, 220, 221, 231
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 215, 216, 217, 227, 230
Kummert, Nils, Berlin 216, 217, 222, 223, 224, 230
Lehmann, Sven (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 215, 217
Lezius, Antje (CDU/CSU) 216, 218, 219, 231
Mallmann, Dr. Luitwin, Düsseldorf 216, 217, 226, 227
Mansmann, Till (FDP) 216
Meiser, Pascal (DIE LINKE.) 216, 228
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 215, 216, 217, 228, 229, 231
Pohl, Jürgen (AfD) 216, 224, 225, 226
Rüffer, Corinna (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 216
Rützel, Bernd (SPD) 216, 222, 224, 231
Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 216
Schreck, Kurt, Erlenbach 216, 217, 226
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 216, 217, 218, 219, 220, 221
Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 216, 217
Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 216
Tatti, Jessica (DIE LINKE.) 216, 228
Techlin, Andrea, Berlin 216, 217, 224, 225, 227, 228
Theurer, Michael (FDP) 216
Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 216, 217
Witt, Uwe (AfD) 216
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 216, 217, 218, 220, 221, 222, 227
Zimmer, Prof. Dr. Matthias (CDU/CSU) 216, 218