

Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 von 15 bis 16:30 Uhr zum

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

Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen - BT- Drucksache 19/17104

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

Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung - BT- Drucksache 19/16843

siehe Anlage

Stellungnahme

Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung“ sowie der Fraktion DIE LINKE „Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen“

I. Allgemeines

Ebenso wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu den zentralen Säulen der sozialen Marktwirtschaft gehören, gewährleisten Betriebsräte den Schutz der Arbeitnehmerrechte im Miteinander mit dem Arbeitgeber.

Durch das Betriebsverfassungsrecht soll auch das gegenseitige Vertrauen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern geschützt und gestärkt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet hierfür eine rechtliche Grundlage, die die beiderseitigen Interessen in einem ausgewogenen Verhältnis schützt. Die derzeit geltenden Regelungen zur Mitbestimmung enthalten eine **Balance** zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit und Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten auf – auch im internationalen Vergleich – sehr hohem Niveau. Diese Balance darf nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, um keine Standortnachteile zu generieren.

Im Gegenteil: Ein Eingriff in dieses ausgewogene Regelungssystem bedarf einer überzeugenden Begründung. Fehlende Betriebsräte sind nicht zwingend auf den jeweiligen Arbeitgeber zurückzuführen. Eine verkürzte Analyse des Ist-Zustandes liefert keine ausreichende Begründung. Im Einzelnen:

II. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung“

1. Weiterbildung und Qualifizierung (Nr. 1)

Für alle Stufen der Aus- und Weiterbildung ist die Anlehnung an den betrieblichen Bedarf essentiell, denn es wird zwar jeder Betrieb Qualifikationsbedarf haben, aber dieser ist nicht überall gleich, sondern wird durch die betriebliche Situation definiert und muss praxisnah befriedigt werden. Daher ist derzeit auch noch offen, bei welchen konkreten Tätigkeiten Qualifikationsbedarf entstehen wird. Aufgrund dieser Unwägbarkeiten und auch Unterschiede benötigen die Betriebe einen angemessenen Gestaltungsspielraum zur Entwicklung passgenauer Lösungen. Eine solche Passgenauigkeit lässt sich nicht per Gesetz oder Tarifvertrag herstellen.

Für die M+E-Industrie bilden die Tarifverträge zur Weiterbildung schon heute ein geschlossenes Konzept und enthalten **ausreichend betrieblichen Gestaltungsspielraum und eine ausgeglichene Lastenteilung**. Diese beinhaltet auch, dass dem Eigeninteresse des Arbeit-

nehmers an der Qualifizierung zum Teil durch Eigenbeiträge Rechnung getragen wird. Darüber hinausgehende Qualifizierungsansprüche per Gesetz oder Tarifvertrag sind nicht zielführend. Auch muss der Fokus bei Qualifizierungen, die nicht am betrieblichen Bedarf orientiert sind, auf arbeitnehmerfinanzierten Modellen liegen.

Unterstützen kann die Politik die Betriebe durch die **gesetzliche Flankierung von Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen**. Die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind überzogen und müssen zurückgeführt werden.

Durch die Verkürzung von Innovationszyklen sinkt die Halbwertszeit von Wissen, während die Bedeutung von lebensbegleitendem Lernen steigt. Hier sind Motivation und Selbstmanagement der Beschäftigten gefragt. Flankiert durch entsprechende Unterstützung muss die **Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit** gestärkt werden, insbesondere auch bei Geringqualifizierten und Arbeitssuchenden.

Die aktuell geltenden **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats** zur Weiterbildung und Qualifizierung sind bereits weitgehend in den §§ 96 – 98 BetrVG geregelt. Sie sind von unterschiedlicher Intensität und berücksichtigen die unternehmerische Entscheidungsfreiheit auf der einen und die Belegschaftsinteressen im Rahmen der Berufsbildung, insbesondere einer ordnungsgemäßen Durchführung der Bildungsmaßnahme, sowie eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmer an den bestehenden Bildungsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Diese Balance darf nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, um keine Standortnachteile zu generieren.

Ganz im Gegenteil muss die unternehmerische Entscheidungsfreiheit klar respektiert werden. Weder Digitalisierung noch, weiter gefasst, Industrie 4.0 bietet irgendeinen Anlass, die derzeitigen Mitbestimmungsgrenzen und -mechanismen in Frage zu stellen. Es gibt aus diesen Entwicklungen heraus insbesondere **keinerlei Notwendigkeit, die Mitbestimmung auszuweiten**.

2. Gesundheitsschutz / mobiles Arbeiten / Nichterreichbarkeit / Gleichstellung und Vereinbarkeit (Nr. 2)

a. Gesundheitsschutz

Die erzwingbare Mitbestimmung über Personalplanung und -bemessung ist in der Betriebsverfassung zu Recht **ausgeschlossen**. Deren Einführung würde in verfassungswidriger Art und Weise in die verfassungsrechtlich durch Art. 12 GG garantierte unternehmerische Freiheit eingreifen. Dies gilt unabhängig vom gewählten Arbeitszeitmodell.

Die Umsetzung der Beteiligung bei der Personalplanung erfolgt durch Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats. Nach § 92 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf, sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen zu beraten. Diese Wertung des § 92 BetrVG würde konterkariert, wenn der Betriebsrat ein weitergehendes Mitbestimmungsrecht, z. B. bezüglich der Arbeitsdichte und somit auch der Personalplanung des Unternehmens, hätte. Insoweit wird ein Mitbestimmungsrecht durch die vorrangigen Wertungen des § 92 BetrVG verdrängt.

b. Mobile Arbeit

Ein echtes erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats hinsichtlich mobiler Arbeit würde das Recht des Betriebsrats beinhalten, die **Initiative** bezüglich dieser Regelungsmaterie zu ergreifen. Finden die Betriebsparteien in ihren Verhandlungen zu keiner Übereinstimmung, wird die Einigung durch den Spruch der **Einigungsstelle** ersetzt (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Die Annahme, ein solches Recht des Betriebsrats sei notwendig, geht **an der Realität vorbei**. Bereits jetzt machen die Unternehmen von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens dort umfassend Gebrauch, wo dies umsetzbar ist. So ist schon die Begründung der Erforderlichkeit unter Rückgriff auf Befragungen und Forschungen aus den Jahren 2015 bis 2017 ungeeignet, die Notwendigkeit eines, eigens für die Einführung von mobiler Arbeit einzuführenden, Mitbestimmungsrechts aufzuzeigen. Zwischenzeitlich haben unzählige Betriebe – insbesondere aufgrund der Corona-Pandemie und unabhängig von einem eigenständigen expliziten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf diesem Gebiet – mobiles Arbeiten ermöglicht und praktikable Lösungen gefunden.

Darüber hinaus eröffnet der Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG den Betriebsräten bereits in seiner gegenwärtigen Fassung ausreichend Möglichkeiten, Einfluss auf die Ausgestaltung der mobilen Arbeit zu nehmen, sodass auch aus diesem Grund ein **zusätzlicher Regelungsbedarf nicht besteht**:

- Für den Fall, dass die von den Arbeitnehmern beim mobilen Arbeiten eingesetzten Geräte eine Überwachung des Verhaltens und der Leistung der Arbeitnehmer möglich machen, steht den Betriebsräten bereits nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu.
- Außerdem kann in Bezug auf die Ermöglichung von mobiler Arbeit ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eröffnet sein, wo es um den Arbeits- und Gesundheitsschutz und beim mobilen Arbeiten damit z. B. um Fragen des zeitlichen Ausmaßes der Erreichbarkeit, der Gewährleistung der Arbeitssicherheit außerhalb des Betriebsgeländes etc. geht.
- Auch für eine Regelung für Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit ist der „Auffangtatbestand“ des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG n. F. obsolet, da hierfür bereits Nr. 2 des § 87 Abs. 1 BetrVG herangezogen werden kann.

Sachgerechter als kollektive Regelungen zur mobilen Arbeit sind **individuelle Vereinbarungen**, die sich am Bedarf des einzelnen Arbeitnehmers orientieren, der den Wunsch nach mobiler Arbeit äußert. Nur auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass für jeden die passende Lösung im Hinblick auf den Umfang und die konkrete Ausgestaltung der mobilen Arbeit gefunden wird.

c. Nichterreichbarkeit

Die Pflicht, erreichbar zu sein, endet für den Arbeitnehmer mit dem Ende seiner täglichen Arbeitszeit. Es gibt **keine Pflicht, nach Dienstschluss erreichbar zu sein**. Das gilt auch für orts- und zeitflexible Arbeit. Ein diesbezügliches Mitbestimmungsrecht ist überflüssig.

Darüber hinaus hat eine 2017 von Emnid durchgeführte repräsentative Befragung unter den Arbeitnehmern der Metall- und Elektro-Industrie ergeben, dass in den wichtigsten industriellen Branchen kaum ein Arbeitnehmer überhaupt nach Dienstschluss erreicht werden soll. 70 % der M+E-Beschäftigten geben an, außerhalb der Arbeitszeit grundsätzlich erreichbar zu sein, aber nur bei 2 % der Arbeitnehmer fordert der Arbeitgeber die Erreichbarkeit von sich aus ein. 89 % aller Arbeitnehmer werden maximal einmal im Monat auch wirklich vom Vorgesetzten kontaktiert – geringfügig häufiger von Kollegen. Selbst das empfinden die Arbeitnehmer überwiegend nicht als Belastung.

d. Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben

Der Gesetzgeber hat bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001) die Themen Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben als zwei voneinander getrennte Aufgaben für Betriebsräte benannt (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG) Die Aufgabe der Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter ist als Aufforderung an den Betriebsrat zu verstehen, durch Anträge und Vorschläge an den Arbeitge-

ber auf den Abbau von Benachteiligungen bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie dem beruflichen Aufstieg hinzuwirken.

Zur Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern stehen dem Betriebsrat **schon jetzt ausreichende Beteiligungsrechte** zur Seite. Hierzu gehören insbesondere die §§ 92 ff. BetrVG. So soll der Gleichstellungsgedanke im Rahmen der Personalplanung Berücksichtigung finden und mit dem Betriebsrat beraten werden (§ 92 Abs. 3 BetrVG). Auch kann der Betriebsrat bei der Mitbestimmung über die Ausschreibung von Arbeitsplätzen anregen, dass zu besetzende Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden (§ 93 S. 2 BetrVG). Weitergehender Regelungsbedarf besteht daher nicht.

Gleiches gilt auch in Bezug auf die Förderung der Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern als Kernaufgabe des Betriebsrats im Rahmen des § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG. Das EntgTranspG sieht bei der Erteilung von Entgeltauskünften bereits erweiterte Rechte vor. Beispielsweise ist der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 3 EntgTranspG zur Aufschlüsselung der Entgeltlisten nach Geschlecht und Erstreckung der Angaben auf alle Entgeltbestandteile, einschließlich übertariflicher Zulagen und individuell ausgehandelter Zahlungen, verpflichtet. Auch soll das betriebliche Prüfverfahren nach § 18 Abs. 2 EntgTranspG unter Berücksichtigung betrieblicher Mitwirkungsrechte erfolgen. Die diesbezügliche Beteiligung des Betriebsrats ist ausreichend, wie auch in der Gesetzesbegründung zum Ausdruck kommt („*Mit Satz 2 werden jedoch keine neuen Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen etabliert.*“, BT-Drs. 18/11133, S. 69).

Bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht es um die Anregung von Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit, die es erlaubt, familiäre Pflichten, wie z. B. Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger mit den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung zu bringen. Diese Leitlinie findet aber bereits bei der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten, wie beispielsweise bei der Regelung der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG oder bei der Entscheidung über die vorübergehende Anordnung von Mehrarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG Anklang. Auch hier ist weiterer Regelungsbedarf nicht erkennbar.

Wirksamer sind, statt noch stärkerer Beteiligungsrechte, vielmehr Möglichkeiten der Förderung mit einem gesamtgesellschaftlichen Ansatz. So sollte unter anderem die Erwerbsbeteiligung von Frauen gesteigert und durch weiteren qualitativ hochwertigen Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur ein bedarfsdeckendes und bezahlbares Betreuungsangebot geschaffen werden, um so auch an den eigentlichen Ursachen unterschiedlicher Erwerbsbiografien und daraus resultierenden Entgeltunterschieden anzusetzen.

3. Datenschutz / Digitalisierung (Nr. 3)

a. Datenschutz

Der Betriebsrat hat bereits heute nach § 80 Nr. 1 BetrVG **darüber zu wachen**, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Damit hat der Betriebsrat im Rahmen seiner allgemeinen Wächterfunktion auch mit dafür Sorge zu tragen, dass die Datenschutzgesetze befolgt werden. Damit er diese Aufgabe wahrnehmen kann, muss der Arbeitgeber ihn bereits heute über datenschutzrelevante Vorgänge informieren und ihm hierfür erforderliche Unterlagen zugänglich machen. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass das geltende Datenschutzrecht dem Arbeitgeber äußerst strenge und komplexe Vorgaben bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten macht. Ein hohes Schutzniveau, dessen Einhaltung der Betriebsrat, wie dargelegt, zu überwachen hat, begründet keinen Bedarf für weitere Regelungen.

b. Auswirkungen der Digitalisierung

Die Diskussion um die Digitalisierung bietet auch im Übrigen **keinen Anlass**, die derzeitigen Mitbestimmungsgrenzen und -mechanismen in Frage zu stellen. Die Mitbestimmung benötigt jedoch an einigen Stellen eine Anpassung an moderne und vor allem schnelle Entwicklungen. So ist der Mitbestimmungstatbestand bei Einführung oder Anwendung von sog. technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) von der Realität und Schnellebigkeit der technischen Entwicklungen teilweise überholt worden. Die Vielzahl von Programmen, Updates und Software-Anpassungen macht es insbesondere auch im Bereich der Digitalisierung sowohl für den Betriebsrat als auch für das Unternehmen nahezu unmöglich, dieser Mitbestimmung in einem sinnvollen Rahmen vollständig gerecht zu werden.

Daher ist keine Ausweitung, sondern eine **vorsichtige Einschränkung** auf die Ersteinführung oder wesentliche Änderungen digitaler Systeme geboten, wobei sichergestellt werden muss, dass der Schutzgedanke der Norm bestehen bleibt. So haben Betriebsräte etwa bei Fragen von HR-Systemen sowie aber auch Fragen des Arbeitsschutzes sowie in Bereichen der technischen bzw. organisatorischen Umgestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsabläufe bereits heute umfangreiche Beteiligungsrechte, die sich in der Praxis bewährt haben und sich auch in der Zukunft als tragfähig erweisen dürften (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, §§ 90 ff. BetrVG, § 95 BetrVG).

Auch beim Thema Digitalisierung müssen Betriebe vor einer finanziellen Überforderung durch Kosten der Betriebsratstätigkeit geschützt werden. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat zu einer ausufernden Kostentragungspflicht der Arbeitgeber geführt. Dies gilt sowohl für umfangreiche (und oftmals unnötige) Schulungsveranstaltungen für Betriebsräte als auch für die Ausstattung mit Sachmitteln oder die Hinzuziehung von Rechtsanwälten. Die bisherige gesetzliche Beschränkung auf „erforderliche“ Maßnahmen hat faktisch keine finanziell begrenzende Wirkung mehr. Erforderlich ist daher eine konkrete zahlenmäßige Beschränkung der Kosten der Betriebsratsarbeit, etwa in prozentualer Abhängigkeit von der berufsgenossenschaftlichen Entgeltsumme.

c. Stattdessen: Digitale Betriebsratsarbeit endlich gesetzlich klarstellen!

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Corona-Epidemie stellt sich für viele Unternehmen vermehrt die Frage nach der Funktionsfähigkeit der Arbeitnehmervertretungen, insbesondere in Hinblick auf die Beschlussfähigkeit von Betriebsräten. Gerade in Krisenzeiten sind dringende Beschlüsse – wie zum Beispiel Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit – zu fassen. Dabei ist insbesondere auch auf die neu geschaffene, aber befristete Möglichkeit der Teilnahme an einer Betriebsratssitzung und **Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenz** hinzuweisen. Diese Möglichkeit war bis zur Neuregelung in § 129 BetrVG bisher leider nicht explizit im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen. Sowohl das Verständnis des Anwesenheitsbegriffs i. S. v. § 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG, als auch der Nichtöffentlichkeitsgrundsatz nach § 30 S. 4 BetrVG waren Auslöser für juristische Kontroversen. In der arbeitsrechtlichen Literatur war bislang die Auffassung vorherrschend, dass für die Beschlussfassung eines Betriebsratsgremiums die faktisch-physische Anwesenheit der Betriebsratsmitglieder erforderlich und eine Beschlussfassung im Umlaufverfahren telefonisch, per E-Mail oder auch per Videokonferenz nicht zulässig ist. Diese Auffassung führte zu großer Rechtsunsicherheit bei Betriebsräten und Arbeitgebern.

Dabei ist der Gedanke, dass auch die Nutzung von Informations- und Telekommunikationstechnologien für die Abhaltung von Betriebsratssitzungen denkbar ist, dem deutschen Arbeitsrecht nicht fremd. § 41a EBRG sieht bereits Regelungen für Besatzungsmitglieder von Seeschiffen vor, wonach diese unter bestimmten Voraussetzungen auch durch „neue Informations- und Kommunikationstechnologien“ zugeschaltet werden können. Auch im Weißbuch Arbeiten 4.0 führte das BMAS ausdrücklich aus, dass Verweise auf einen Anpassungs-

bedarf bei der Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter grundsätzlich berechtigt seien und die Zulässigkeit von Videokonferenzen für Betriebsratssitzungen erwogen werden könnte.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie wurde für Betriebsräte durch Einführung der Sonderregelung des § 129 BetrVG die Möglichkeit der virtuellen Gremienarbeit und Beschlussfassung eröffnet. Das war sehr zu begrüßen, da damit die Handlungsfähigkeit der Betriebsräte auch in Zeiten, in denen Präsenzsitzungen aus Infektionsschutzgründen nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen stattfinden können, sichergestellt wurde.

Angesichts der weiter andauernden Pandemielage ist es dringend erforderlich, die bis zum 31. Dezember 2020 befristete Neuregelung zu verlängern. Das Auslaufen der Befristung zum Ende des Jahres hätte eine erneute Rechtsunsicherheit der Betriebsparteien bezüglich digitaler Betriebsratsarbeit zur Folge. Gesamtmetall regt außerdem an, das einmal bewährte Instrument im Anschluss dauerhaft zu etablieren. Die Betriebsparteien begrüßen die neu geschaffene Möglichkeit digitaler Zusammenkünfte und befürworten eine dauerhafte Option, Betriebsratssitzungen und Beschlussfassungen per Video- und Telefonkonferenzen durchführen zu können. Aus diesem Grund ist es an der Zeit, eine von der Corona-Pandemie unabhängige Voraussetzung hierfür zu schaffen.

Es erscheint nicht sinnvoll, ein nun erprobtes und freiwilliges Instrument ohne gute Gründe wieder abzuschaffen. Stattdessen sollten die durch § 129 BetrVG eröffneten Handlungsspielräume in eine **feste gesetzliche Regelung überführt werden**. Schon lange vor der Pandemie wurde gefordert, das, hinsichtlich der Möglichkeit virtueller Betriebsratsarbeit, veraltete und wenig flexible Betriebsverfassungsgesetz an die Neuzeit anzupassen.

4. Ausweitung auf weitere Erwerbstätige (Nr. 4)

Insbesondere Werk- und Dienstverträge sind seit Jahrzehnten ein **elementarer Bestandteil des Wirtschaftslebens**. Anders als die öffentliche Diskussion vermuten lässt, gibt es keine schlechten und guten Werk- bzw. Dienstverträge, sondern nur legale Werkverträge bzw. Dienstverträge auf der einen Seite und illegale Scheinvertragskonstruktionen auf der anderen Seite. Gesamtmetall wendet sich gegen Scheinwerkverträge und Scheindienstverträge. Ein solcher Rechtsmissbrauch ist bereits heute verboten.

Die Entscheidung darüber, ob bestehende Aufgaben oder neue Tätigkeiten im eigenen Betrieb oder von einem anderen Unternehmen ausgeführt werden („make or buy“), ist **Kernbestandteil der unternehmerischen Freiheit** – und als solcher auch mit gutem Grund – dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entzogen. Jeglichen Bestrebungen, das fein austarierte System im Betriebsverfassungsrecht zu Lasten des Kernbereiches der unternehmerischen Freiheit zu verschieben, muss eine Absage erteilt werden. Nur die Unternehmensleitung haftet für ihre Entscheidungen, der Betriebsrat hingegen nicht. Sie muss deshalb selbst entscheiden können, wie die Arbeitsprozesse organisiert werden. Eine stärkere Mitsprache oder gar ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats in Fragen der Unternehmenspolitik lässt das Betriebsverfassungsgesetz, wegen der damit verbundenen weiteren Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, nicht zu. Weitreichende Informationsrechte des Betriebsrates existieren bereits. Diese wurden zuletzt im Jahr 2017 im Rahmen der umfassenden AÜG-Reform, insbesondere für den Einsatz von Werkverträgen, ergänzt und klargestellt. Daher gibt es hier keinen Handlungsbedarf.

Eine weitergehende Regulierung birgt zudem die Gefahr, gegen die europäische Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zu verstoßen. Europäische Unternehmen könnten gehindert werden, ihre Leistungen am deutschen Markt über Werkverträge anzubieten und Niederlassungen – mit Arbeitsplätzen in Deutschland – zu gründen.

Es ist zudem eine Selbstverständlichkeit, dass jeder Beschäftigte **seine eigenen Arbeitnehmervertreter bestimmen kann**. Dies gilt auch für Beschäftigte digitaler Plattformen. Jegliche Ausweitung der Mitbestimmung auf im Betrieb eingesetzte Fremdbeschäftigte eines

Werk- und Dienstleistungsunternehmens ist damit nicht vereinbar. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch, dass es nicht – auch nicht mittelbar bzw. über den Hebel der Mitbestimmung – die Aufgabe des Betriebsrats sein kann, die materiellen Arbeitsbedingungen einem anderen Arbeitgeber vorzugeben. Das gesamte betriebsbezogene Konzept des Betriebsverfassungsrechts und die Abgrenzung zum Tarifrecht ebenso wie die Tarifautonomie würden damit in Frage gestellt. Ein anderer Arbeitgeber bleibt ein anderer Arbeitgeber, auch wenn er Leistungen auf dem Gelände des Einsatzbetriebs erbringt.

5. Digitale Kommunikationsplattformen (Nr. 5)

a. Zugang zu digitalen innerbetrieblichen Kommunikationsmitteln

Bereits nach geltender Rechtslage (§ 40 BetrVG) hat der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat der Arbeitgeber zudem in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Hiermit ist alles geregelt, was geregelt werden muss. Gesetze werden durch Redundanzen nicht besser, sondern im Regelfall **unklarer**.

b. „Virtuelles“ Zutrittsrecht für Gewerkschaften

Zum Betrieb besteht ein gesetzliches Zutrittsrecht einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bzw. ihrer Beauftragten insoweit, als es für sie zur Wahrnehmung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse erforderlich ist (§ 2 Abs. 2 BetrVG). Hierzu gehören Befugnisse im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl, die Teilnahme an Betriebsratsitzungen oder die allgemeine Unterstützungspflicht gegenüber dem Betriebsrat.

Darüber hinaus besteht ein betriebliches Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu Zwecken der Mitgliederwerbung, das aus der richterrechtlichen Ausgestaltung ihrer durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsbetätigungsfreiheit folgt.

Gewerkschaften haben jedoch **kein generelles Zutrittsrecht**. Dieses kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit dem durch Art. 13, 14 Abs. 1 GG geschützten Haus- und Eigentumsrecht und der aus Art. 12 Abs. 1 GG folgenden wirtschaftlichen Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers kollidieren (Urteil vom 22.06.2010 - 1 AZR 179/09). Dazu gehört insbesondere der organisatorische Aufwand, der im Einzelfall unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Geheimhaltungsinteressen betrieben werden muss, um Störungen des Betriebsfriedens und des Betriebsablaufs zu verhindern.

Diese Interessenlage ist bei einem etwaigen „virtuellen“ Betreten des Betriebs übertragbar und die Rechte des Arbeitgebers müssten (erst recht) bei einer Diskussion um ein etwaiges „digitales Zutrittsrecht“ der Gewerkschaft zwingend berücksichtigt werden, da die Gefahr besteht, dass es im virtuellen – nicht greifbaren – Raum zu einem erheblichen Kontrollverlust zum Nachteil des Arbeitgebers kommt. So besteht für den Arbeitgeber, anders als bei einem Schwarzen Brett beispielsweise, keine Kontrollmöglichkeit, ob sich der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit mit der Gewerkschaftswerbung befasst. Obendrein drohen technische Gefahren (Viren).

Die Einführung eines „virtuellen“ Zutrittsrechts für Gewerkschaften – etwa in Form eines Zugangs zum Intranet des Betriebs – birgt die zusätzliche Gefahr, dass der Datenschutz der Beschäftigten konterkariert wird.

III. Antrag der Fraktion DIE LINKE „Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen“

Der Antrag sieht unter anderem eine **Ausweitung in § 121 BetrVG** dahingehend vor, dass die Ordnungswidrigkeiten auch bei der nicht erfolgten, wahrheitswidrigen, verspäteten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichts-, Herausgabe- sowie Einsichtspflichten nach § 80 Abs. 2 BetrVG gelten sollten. Die Höhe der möglichen Geldbußen soll auf bis zu 250.000 € angehoben und in § 23 Abs. 3 BetrVG das Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes auf 25.000 € erhöht werden.

Nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung stellt die nicht ordnungsgemäße Erfüllung der Aufklärungs- oder Auskunftspflichten des § 80 Abs. 2 BetrVG keine Ordnungswidrigkeit dar. Eine Ordnungswidrigkeit kann derzeit mit einer Geldbuße bis zu 10.000 € geahndet werden.

Eine Ausweitung des § 121 Abs. 1 BetrVG ist nicht erforderlich. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen § 80 Abs. 2 BetrVG kann nach allgemeiner Auffassung bereits durch § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG geahndet werden, soweit dadurch eine vorsätzliche Behinderung oder Störung der Überwachungstätigkeit des Betriebsrats vorliegt. Zudem kann der Betriebsrat die ihm zustehenden Rechte im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzen.

Eine Ausweitung durch Aufnahme des § 80 Abs. 2 BetrVG in den Katalog des § 121 Abs. 1 BetrVG verbietet sich auch deshalb, weil dessen Umfang stark einzelfallabhängig und zudem durch Rechtsprechung geprägt ist. Insoweit bestünde für den Normadressaten keine Normenklarheit, was im Hinblick auf Art. 20 Abs. 3 GG zumindest verfassungsrechtlich bedenklich ist.

Eine **Erhöhung des Höchstmaßes des § 23 Abs. 3 BetrVG von 10.000 € auf 25.000 €** begegnet ebenfalls erheblichen Bedenken. Sie lässt unberücksichtigt, dass die Norm kein grobes Verschulden des Arbeitgebers erfordert, sondern schon Fahrlässigkeit ausreicht. Mit der Erhöhung des Zwangsgeldes müsste also gleichermaßen auch der Verschuldensmaßstab erhöht werden, um ein Ungleichgewicht zu vermeiden. Zudem würde eine Erhöhung des Höchstmaßes die Handlungsfähigkeit der Arbeitgeber einschränken, da regelmäßig das Risiko eines Verstoßes bestünde.