

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

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

Digitalen Wandel durch anpassungsfähige Betriebsverfassung unterstützen

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

Oktober 2020

Zusammenfassung

Die Betriebsverfassung ist ein wichtiger Baustein der Arbeitsmarkt- und Arbeitsrechtsordnung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Mitwirkung des Betriebsrats bei Entscheidungen des Arbeitgebers, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, ist in Deutschland generell akzeptiert und anerkannt. Die Betriebsverfassung ist ein Kind ihrer Zeit. Die auf das Betriebsrätegesetz zurückweisende und 1952 als Betriebsverfassungsgesetz neu gefasste Grundlage für die Betriebsratsarbeit gibt bis heute den Stand von Gesellschaft und Wirtschaft wieder, wie er in den 50er Jahren gewesen ist.

Daran haben auch die beiden „großen“ Novellen aus dem Jahr 1972 und dem Jahr 2001 nichts geändert. Im Gegenteil: Statt Grundlagen für eine moderne zukunftsgerichtete Betriebsratsarbeit zu schaffen, haben diese Novellen neue Belastungen und neue bürokratische Verfahren sowie neue Verzögerungspotentiale eröffnet. Das war schon 1972 und erst recht 2001 grundlegend fragwürdig. Diese Fehlentwicklung würde – folgte man den Ansätzen der zugrunde liegenden Anhörung in den Anträgen von Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke – noch vertieft und erweitert. Die Mitwirkung von Betriebsräten würde so für Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch unattraktiver.

Ziel jeder Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes muss es sein, Verfahren zu beschleunigen, Mitbestimmungsstrukturen anpassungsfähig zu gestalten und die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten zu stärken. Die Zementierung von Fehlentwicklungen gehört nicht dazu. Betriebsverfassung bedarf vielmehr neuer Gestaltungsspielräume insbesondere für Arbeitgeber und Betriebsrat, um Betriebsstrukturen anpassungsfähig zu halten und schnell auf Anforderungen von Kunden und wirtschaftliche Entwicklungen zu reagieren.

Ein Beitrag hierzu können die Einführung von generellen Fristen bei Mitbestimmungsverfahren sein. Das gilt ebenso für die Möglichkeit, Betriebsstrukturen über die geltende Rechtsgrundlage hinaus schnell und für die Betriebsparteien anpassungsfähig zu gestalten. Ein erster Schritt zu einer durchgreifenden Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung sollte in jedem Fall die Perpetuierung der bis zum 31. Dezember 2020 geltenden Regelungen zur virtuellen Betriebsratsarbeit darstellen. Dies ist auch vor dem Hintergrund der andauernden Pandemie ein Gebot der Stunde. Zu erwägen ist sogar, dies verpflichtend zu machen. Darüber hinaus ist es notwendig, elektronische Betriebsratswahlen zuzulassen.

Trotz der teils unflexiblen und hoch bürokratischen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber wie vom Gesetz gewollt, zumeist



nicht nur professionell, sie erfolgt zum Wohle des Betriebs und seiner Arbeitnehmer. Das unterstreicht der Umstand, dass die Zahl von Strafurteilen wegen der Behinderung von Betriebsratswahlen oder der Betriebsratsarbeit in Deutschland in den letzten Jahren durchgängig im einstelligen Bereich gelegen hat. Es wäre daher ein verhängnisvoller Fehler, in diese vertrauensvolle Zusammenarbeit einen Spaltpilz zu treiben. Die Einrichtung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften könnte dies befördern. Sie wäre daher gefährlich und sollte unterbleiben.

1. Zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert in ihrem Antrag zahlreiche neue Rechte für Betriebs- und Personalräte. Zu vielen der angesprochenen Themen sieht das Betriebsverfassungsgesetz bereits heute Mitwirkungsrechte für Betriebsräte vor. Zusätzliche Regulierung sollte unterbleiben. Zusätzliche Mitbestimmungsrechte sorgen nicht für die von der Fraktion angestrebte Anpassung der Betriebsverfassung an die zunehmend digitale Arbeitswelt, sondern würden zusätzliche Hürden schaffen, die den notwendigen Wandel hinauszögern können und der zunehmenden Anpassungs- und Veränderungsgeschwindigkeit in Unternehmen nicht gerecht werden.

Personalentwicklung

Schon heute investieren die Unternehmen in Deutschland jährlich rund 33 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrats in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung sowie zur Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist ein fragwürdiger Eingriff in die Zuweisung von Rechten durch das Betriebsverfassungsgesetz. Im Bereich der Weiterbildung bestehen bereits zahlreiche Mitwirkungsrechte des Betriebsrats in Form von Vorschlags- und Beratungsrechten (§ 96 Abs. 1 und § 97 Abs. 1 BetrVG) bis hin zu Mitbestimmungsrechten bei Tätigkeitsänderungen nach § 97 Abs. 2 BetrVG, wenn die Kenntnisse der Arbeitnehmer für ihre neuen Tätigkeiten nicht mehr ausreichen oder bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung nach § 98 BetrVG. Mit dem Qualifizierungschancengesetz besteht darüber hinaus ein gesetzliches Instrument für den Fall, dass Arbeitnehmer vom Strukturwandel betroffen sind und eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen notwendig wird. Für zusätzliche Mitbestimmungsrechte besteht daher kein weiterer Raum. Die Entscheidung über das Ob und Wie von Weiterbildung muss beim Arbeitgeber verbleiben.

Arbeitsorganisation

- a) Die Forderung nach einem Mitbestimmungsrecht über die dem Einzelnen zugewiesene Menge an Arbeit und die zugrunde liegenden Zielvorgaben, in Fällen von Vertrauensarbeitszeit, wenn Mehrarbeit entsteht, verkennt die Systematik der Mitbestimmungsrechte nach dem BetrVG. Schon heute kann ein Arbeitnehmer sich in diesem Fall an den Betriebsrat wenden. Ein solches Recht wäre ein schwerwiegender Eingriff in das Arbeitszeitgesetz, das keine generelle Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit vorsieht. Das gilt auch nach dem CCOO-Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung. Den Parteien steht es frei, auch bei Vertrauensarbeitszeit spezifische Aufzeichnungspflichten zu regeln. Diese Prinzipien dürfen nicht über die Mitbestimmung ausgehebelt werden.
- b) Insgesamt bieten bereits 61 % aller Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten, für die das möglich ist, die Option zum mobilen Arbeiten an. Der Anteil der Unternehmen steigt mit der Unternehmensgröße. Es ist davon auszugehen, dass die Corona-Krise in diesem Bereich für einen zusätzlichen Schub gesorgt hat und die Zahlen weiter gestiegen sind. Diese Entwicklung verdeutlicht einmal mehr, dass mobile Arbeit dort, wo sie möglich ist, bereits heute in erheblichem Umfang genutzt wird. Es bedarf hier weder eines gesetzlichen Anspruchs noch eines Anstoßes über das Instrument der betrieblichen Mitbestimmung. Es

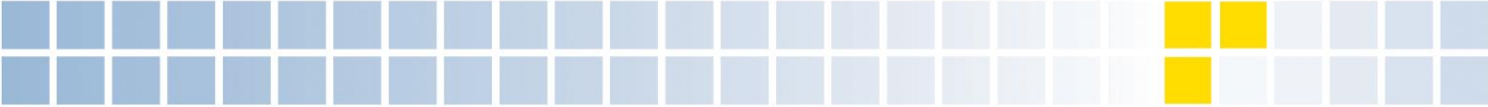


muss dabei bleiben, dass die Ausgestaltung des Arbeitsort sich nach Kundenwünschen richten und der Arbeitgeber hier sein Weisungsrecht ausüben können muss. Zudem bestehen bei der Einführung von Homeoffice bereits heute Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers bezüglich des Arbeitsorts darf nicht weiter eingeschränkt werden. Gerade in diesem Bereich, in dem es um zusätzliche Flexibilität für die Beschäftigten geht, wären langwierige Mitbestimmungsverfahren kontraproduktiv. Dies gilt insbesondere angesichts der aktuellen Entwicklung der Nutzung von Möglichkeiten für mobile Arbeit.

- c) Das Thema Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit ist eng mit den Themen Arbeitszeit, Ruhezeiten- und Pausenregelungen verknüpft. Bei Fragen der Arbeitszeit besteht bereits ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Zudem hat der Betriebsrat schon heute nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass zugunsten der Arbeitnehmer geltende Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden, darunter auch das Arbeitszeitgesetz.
- d) Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt schon heute zu den Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG. Es bestehen Unterrichts- und Einsichtsrechte und der Betriebsrat kann neben sachkundigen Arbeitnehmern auch Sachverständige hinzuziehen. Bei einem dem Antrag entsprechenden Mitbestimmungsrecht wäre nicht klar umrissen, was einem solchen Mitbestimmungsrecht unterfallen soll. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber zwar – wie es in der Praxis vielfach bereits getan wird – Angebote etwa für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie machen können (z.B. in Form von flexiblen Arbeitszeitmodellen), aber das Thema Vereinbarkeit grundsätzlich auch von Umständen abhängt, die außerhalb des Arbeitsverhältnisses und damit außerhalb der Regelungsmacht der Betriebsparteien liegen.

Datenschutz

- a) Nach § 26 BDSG können personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke der Begründung und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden. Dem Schutz der Persönlichkeitsrechte wird in § 26 BDSG dadurch Rechnung getragen, dass die Verarbeitung erforderlich sein muss. Diese Regelung darf nicht dadurch eingeschränkt werden, dass die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nun zu einem zwingenden Mitbestimmungstatbestand wird. Dafür besteht keine Notwendigkeit. In § 26 Abs. 4 Satz 1 BDSG ist zudem die Möglichkeit geregelt, Daten auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung zu verarbeiten. Die Betriebsparteien haben also schon heute die Möglichkeit, sich über eine Rechtsgrundlage zu verständigen und auf der Betriebsebene passgenaue Regelungen zum Datenschutz zu treffen.
- b) Eine Erweiterung des bestehenden Mitbestimmungsrechts bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) ist falsch. Schon heute ist dieses Mitbestimmungsrecht über den Wortlaut der Vorschrift hinaus für jede technische Einrichtung, die sich zur Überwachung eignet, einschlägig und erfasst damit fast alle technischen Einrichtungen, da eine Eignung zur Überwachung mit dem heutigen Stand der Technik fast immer gegeben sein wird. Notwendig ist hier vielmehr eine Klarstellung, dass z.B. nicht jedes Update für eine einmal eingeführte Software mitbestimmungspflichtig ist, sowie die Einführung von Fristen für Mitbestimmungsverfahren, um diese zu beschleunigen und die zeitnahe Umsetzung von technischen Neuerungen zu ermöglichen und nicht unnötig hinauszuzögern.
- c) Betriebsräte können schon heute auch Schulungen und Bildungsveranstaltungen zu Themen wie Datenschutz und IT-Sicherheit besuchen. Voraussetzung ist nach § 37 Abs. 6 Be-



trVG - wie bei jeder Schulung - dass die Schulungen Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Darüber hinaus können die Betriebsratsmitglieder auch nach § 37 Abs. 7 BetrVG an von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes anerkannten Schulungen teilnehmen.

- d) An dem Erfordernis einer konkreten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zur Hinzuziehung eines Sachverständigen in § 80 Abs. 3 BetrVG muss festgehalten werden. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Hinzuziehung und sollte deshalb in Form einer Vereinbarung über das die Person des Sachverständigen, das Thema sowie die voraussichtlichen Kosten informiert werden. Dies entspricht auch dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Eine Widerspruchslösung mit anschließendem Einigungsstellenverfahren kann sich lange hinziehen und würde allein die Frage der Hinzuziehung, aber noch keine inhaltliche Frage entscheiden, aufgrund derer die Expertise eines Sachverständigen nötig wird.
- e) Eine Prüfung von gängiger Software bei einer zentralen Stelle auf Risiken bezüglich der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten und des Beschäftigtendatenschutzes ist nicht zielführend. Unternehmen sind gesetzlich dazu verpflichtet, Datenschutzstandards einzuhalten. Zusätzlich hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, also auch das BDSG eingehalten werden. Mit dem geltenden Recht ist soweit sichergestellt, dass jede Software-Lösung (auch eine weniger gängige oder für das Unternehmen maßgeschneiderte Lösung) zwischen den Betriebsparteien diskutiert wird.

Digitale Geschäftsmodelle

Beschäftigte, die in einem Betrieb oder Unternehmen aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig werden, sind dort – selbst wenn es eine mehrmonatige Beschäftigung sein sollte – nur vorübergehend tätig. Es wird sich bei ihnen in den meisten Fällen um Selbständige handeln, die – anders als Arbeitnehmer – nicht persönlich abhängig sind. Es gehört zur freien unternehmerischen Entscheidung, Werk- oder Dienstverträge einzusetzen und damit auf bewährte Vertragsformen zurückzugreifen, die Aufgabenteilung und Spezialisierung ermöglichen. Ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats ist deshalb abzulehnen. Dies gilt auch für eine Einbeziehung dieser Personengruppen in die Mitbestimmung. Diese Personen sind nicht dauerhaft Teil der Betriebsgemeinschaft.

Für eine Prüfung, in welcher Form die Interessenvertretung von Auftragnehmenden digitaler Plattformen gestärkt werden kann, fehlt bislang jegliche verlässliche Datengrundlage. Es handelt sich bei Crowd- und Clickworkern jedenfalls nach aktuellem Stand noch um ein zahlenmäßig kleines Phänomen in Deutschland. Befragungen ergeben, dass viele über Plattformen erledigte Aufträge als Nebenerwerb, nicht aber als Haupttätigkeit, erledigt werden. Bevor nicht gesicherte Daten über diese wahrscheinlich sehr diversen Gruppen vorliegen, sollte nicht mit zusätzlicher Regulierung „ins Blaue hinein“ reagiert werden.

Neue Kommunikationsformen

- a) Der Betriebsrat kann nach § 40 Abs. 2 BetrVG schon heute vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser ihm die für seine Arbeit erforderlichen Sachmittel verschafft. Dazu können – sofern es für die Erledigung von Betriebsratsarbeit erforderlich ist – auch PCs, Software, Internet und Smartphones gehören.
- b) Eine Regelung für ein virtuelles Zutrittsrecht für Gewerkschaften ist übermäßig. Gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Möglichkeit z.B. der Gewerkschaftswerbung per E-Mail bereits gegeben. Eine Ausweitung von Zutrittsrechten durch digitale Formen führt zu einer Vermischung von Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit.



Aufsichtsratsarbeit

Eine Ausweitung oder zusätzliche Schaffung eines Kataloges von Themen, mit der der Aufsichtsrat zwingend zu beschäftigen hat ist abzulehnen. Die genannten Themen gehören ohnehin zum regulären Aufgabenkatalog des Aufsichtsrats, sofern sie im einzelnen Unternehmen relevant und hierzu Entscheidungen der Unternehmensleitung zu treffen sind, die der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Aufgaben zu überprüfen hat. Eine Beschränkung seiner Autonomie der Auswahl der von ihm zu behandelnden Themen ist daher kontraproduktiv.

2. Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

Für die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der Vergehen nach dem Betriebsverfassungsgesetz besteht ebenso wenig eine konkrete Notwendigkeit wie für eine Ausweitung von Ordnungswidrigkeitstatbeständen und einer Erhöhung von Geldbußen, Ordnungs- und Zwangsgeldern. Titel und Begründung des Antrags erscheinen vor dem Hintergrund, dass in den letzten Jahren die Zahl von Urteilen wegen sogenannter Behinderung von Betriebsratswahlen oder der Betriebsratsarbeit in Deutschland im einstelligen Bereich liegen, aus der Luft gegriffen. Die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten – das zeigt gerade die aktuelle Krisensituation sehr deutlich – ist von Vertrauen und Konstruktivität geprägt. Dort, wo im Einzelfall – von der einen oder anderen Seite – so zum Beispiel in der Vergangenheit durch einzelne Betriebsräte, die Kurzarbeitsvereinbarungen blockiert haben – Missbräuche vorgenommen werden, sorgen die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und die Rechtsprechung für eine umfassende Befriedung.

Schließlich ist die Behinderung von Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit gemäß § 119 BetrVG eine Straftat. Es besteht daher keinerlei Regelungsdefizit und aufgrund der verschwindend geringen Zahl von Verfahren, die in den letzten Jahren mit einer Verurteilung endeten, auch kein Vollzugsdefizit und damit auch kein praktischer Bedarf der Anhebung von Bußgeldern.

Gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft schon heute bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber die Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung aufzugeben. Zuwiderhandlungen hiergegen können mit einem Ordnungs- oder Zwangsgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Gemäß § 121 BetrVG werden Verletzungen von Auskunfts- und Aufklärungspflichten mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet. Eine Aufnahme möglicher Verletzungen von § 80 Abs. 2 in den Katalog der Ordnungswidrigkeitstatbestände würde Konflikte über den Umfang der sehr unbestimmt definierten allgemeinen Aufgabenstellungen des Betriebsrates in den Bereich der Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten verlagern und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit entgegenlaufen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de