

## **Schriftliche Stellungnahme**

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

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**

NGG Hauptstadtbüro | Luisenstr. 38 | 10117 Berlin

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Durchwahl |  
AnsprechpartnerIn  
Micha Heilmann

Unser Zeichen | Unsere Nachricht vom  
mh

Ihr Zeichen | Ihre Nachricht vom:

Berlin, 29.10.2020

## Stellungnahme der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten

zu

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

BT-DRs. 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-DRs. 19/16843

### 1. Zusammenfassung

Die Gewerkschaft NGG unterstützt das Anliegen des Antrages der Fraktion Die Linke, Betriebsräte stärker zu schützen. Der Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat zum Ziel, die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte zu stärken, damit diese die Interessen der Beschäftigten im digitalen Transformationsprozess wirkungsvoller wahrnehmen können. Dies ist aus Sicht der Gewerkschaft NGG nicht nur richtig, sondern auch dringend erforderlich. Die letzte größere Reform der Betriebsverfassung trat 2001 in

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Hauptstadtbüro  
Luisenstr. 38, 10117, Berlin  
Tel.: 030 28884969-0  
Fax: 030 28884969-9  
Mail: hv.berlin@ngg.net

Geschäftsführender Hauptvorstand:  
Guido Zeitler (Vorsitzender)  
Freddy Adjan  
Claudia Tiedge

Landesbank Hessen-Thüringen  
IBAN: DE44 5005 0000 0001 0302 20  
BIC: HELADEFXXX

[www.ngg.net](http://www.ngg.net)

Kraft. Es ist daher an der Zeit, die Mitbestimmungsrechte der Betrieb- und Personalräte auf die Höhe der Zeit zu bringen.

## **2. Antrag „Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen“ BT-Drs. 19/17104 – Fraktion Die Linke**

Der Antrag hat den besseren Schutz von Betriebsratswahlen und ihren InitiatorInnen sowie der Betriebsratsarbeit insgesamt zum Ziel. Dass dies notwendig ist, zeigen auch einschlägige Untersuchungen ( Behrens, Martin; Dribbusch, Heiner: Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI- Mitteilungen 2/2014, S 140 ff.; Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen; WSI-Mitteilungen 4/2020, S. 286 ff.).

Ein Weg zur Erreichung dieses Ziels besteht in der Umsetzung der bestehenden Vorschriften zur Strafbarkeit der Behinderung von Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit.

Die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften ist notwendig, da es derzeit in vielen, nicht allen Staatsanwaltschaften, oft an der notwendigen vertieften Kenntnis des Betriebsverfassungsrechts und der betrieblichen Gegebenheiten fehlt.

Zum Schutz von Betriebsratswahlen sind darüber hinaus aber weitere Maßnahmen erforderlich. Hierzu wird auf die Stellungnahmen des DGB, der Sachverständigen Behrens, Krause, Kummert und Heilmann aus der Anhörung des Ausschusses am 21.6.2018 (BT-Drs. 19 (11) 84 verweisen sowie die der damaligen Anhörung zugrunde liegenden Anträge.

Die Ausdehnung der Ordnungswidrigkeiten in § 121 BetrVG auf fehlende bzw. falsche Informationen (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und die Anhebung des Bußgeldrahmens ist sinnvoll. Ebenso die Anhebung des Bußgeldrahmens für Verstöße nach § 25 Abs. 3 BetrVG.

Flankiert werden sollte dies aber durch die Stärkung und gesetzliche Präzisierung von Unterlassungsansprüchen von Betriebsräten gegenüber Arbeitgebern, wenn dies gegen ihre Pflichten aus dem BetrVG verstoßen.

## **3. Antrag „Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung“ Fraktion Bündnis 90/Die Grünen BT-DRs. 19/16843**

Das Anliegen des Antrages der Fraktion Bündnis 90/die Grünen die betriebliche Mitbestimmung an die sich durch die Digitalisierung ändernde Arbeitswelt anzupassen begrüßen wir ausdrücklich. Eine derartige Anpassung ist überfällig.

Wir teilen die Auffassung des Antrages, dass insbesondere die Mitbestimmungsrechte im Personalentwicklungs- und Personalplanungsbereich sowie der Weiterbildung gestärkt

werden müssen. Die letzte größere Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hatte sich ebenfalls mit dem Thema Personalplanung und Weiterbildung intensiv befasst. Damals wurde Paragraf 96 Abs. 2 BetrVG eingefügt. Danach hat der Betriebsrat das Recht, den Berufsbildungsbedarf ermitteln zu lassen. Die mit der damaligen Einführung verbundenen Hoffnungen, dass die Ermittlung des Bedarfes sich auch in entsprechenden Qualifikationsmaßnahmen niederschlagen würden, haben sich zum großen Teil nicht erfüllt. Daher ist die Einführung eines Initiativ- und Mitbestimmungsrechts die notwendige Konsequenz aus dieser Erkenntnis.

## Zu den Forderungen im Einzelnen:

### Personalplanung und -entwicklung

Die Schaffung eines Mitbestimmungs- und Initiativrechts bei Fragen der qualitativen Personalentwicklung und -planung ist sinnvoll.

Die NGG hält die Einführung eines echten Mitbestimmungs- und Initiativrechts des für den Fall, dass in absehbarer Zeit Beschäftigte aufgrund des Wegfalls von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen eine Weiterbildung sowie Qualifizierung benötigen grundsätzlich für geboten.

Verzahnt werden sollten diese Mitbestimmungsrechte mit dem jetzt schon vorhandenen Recht des Betriebsrats einen Berufsbildungsplan ( § 96 Abs. 2 BetrVG) ermitteln zu lassen. Ergibt sich aus diesem ein Bedarf an Weiterbildung bzw. Qualifizierung sollte ein entsprechendes Initiativrecht und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Beseitigung der Qualifikationsdefizite geschaffen werden. Denn der Soll-Ist-Vergleich, wie er jetzt in § 96 Abs. 2 BetrVG vorgesehen ist, bleibt derzeit in der Praxis oft folgenlos. Daher sollte das Mitbestimmungs- und Initiativrecht nicht nur an den drohenden Verlust von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen geknüpft werden, sondern an den sich aus dem Berufsbildungsplan ergebenden Qualifikationsbedarf.

Der Antrag fordert, dass die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in den Bereichen Arbeitsorganisation und präventiver Gesundheitsschutz zeitgemäß verbessert werden. Hierzu soll ein Mitbestimmungsrecht über die dem Einzelnen zugewiesene Menge an Arbeit und über die zugrunde liegenden Zielvorgaben für die Fälle der Vertrauensarbeitszeit bzw. Mehrarbeit geschaffen werden.

Die Einführung eines echten, d. h. einigungsstellenfähigen Mitbestimmungsrechts über die dem Einzelnen zugewiesene Menge an Arbeit ist zu begrüßen. Insbesondere im Hinblick auf die u.a. durch die digitalisierungsbedingte Verdichtung der Arbeit ist es notwendig die dem einzelnen zugewiesene Arbeitsmenge zu steuern. Anders ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht zu gewährleisten.

Ist dieser Arbeitsmenge zu hoch, führt dies nach unseren Erfahrungen in der Praxis zu einer dazu, dass Beschäftigte trotzdem versuchen die Arbeit zu erledigen. Dies führt in der Regel

zu überlangen Arbeitszeiten. Aus Sicht der NGG ist aber nicht nur ein Mitbestimmungsrecht über die dem Einzelnen zugewiesene Arbeit und die zugrunde liegenden Zielvorgaben erforderlich, sondern auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über die Personalbesetzung insgesamt im Betrieb. Alle flexiblen Arbeitszeitsysteme sehen in irgendeiner Art und Weise kürzere oder längere Ausgleichszeiträume vor. Diese Ausgleichszeiträume (und damit der Gesundheitsschutz) können nur dann eingehalten werden, wenn ausreichend Personal vorhanden ist. Daher ist es aus Sicht der NGG dringend erforderlich, dass die Betriebsräte auch ein Mitbestimmungsrecht über die Personalbemessung erhalten. In einzelnen Bereichen ist dieses bereits im Organisationsbereich der NGG in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen vereinbart worden. Danach muss z.B. eine bestimmte, notwendige Anzahl an Beschäftigten vorhanden sein, bevor z.B. bestimmte flexible Arbeitszeitmodelle, die eine Ausweitung der Arbeitszeit vorsehen, beginnen dürfen. Dadurch wird sowohl die Umsetzung des Arbeitszeitmodells gewährleistet als auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz sichergestellt.

Diese Mindestbesetzung mit Personal, sei es nun im Bereich der Verwaltung oder im Bereich der Produktion, ist nicht nur aus den Gründen des präventiven Arbeitsschutzes nach Paragraph 87 Abs. 1 Nummer 7 BetrVG erforderlich. Sie ist letztendlich auch unabdingbare Voraussetzung für das wirkliche Funktionieren von flexiblen Arbeitszeitsystemen, wenn dabei die Interessen der Beschäftigten gewahrt werden sollen.

### **Home-Office, Mobile-Arbeit**

Der Antrag sieht weiterhin vor, ein Mitbestimmungsrecht von Betriebs- und Personalräten einzuführen, um ein Recht auf Home-Office bzw. Mobiles Arbeiten mobiles Arbeiten passgenau umsetzen zu können.

Neben der Einführung des Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei der Einführung von Home-Office bzw. Mobiler-Arbeit muss aus NGG Sicht gewährleistet werden, dass auch im Home-Office und insbesondere bei Mobiler-Arbeit der Arbeits- und Gesundheitsschutz gewahrt wird. Daher muss klargestellt werden, dass das Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, wie es jetzt in Paragraph 87 Abs. 1 Nummer 7 BetrVG verankert ist, auch in vollem Umfang für Home-Office-Arbeit und für Mobile-Arbeit Anwendung findet.

Dabei gilt: Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist insbesondere bei Home-Office-Arbeit und Mobiler-Arbeit nur zu gewährleisten, wenn die betrieblichen tariflichen und gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit eingehalten werden. Daher ist auch bei Home-Office und Mobiler-Arbeit die wirksame und manipulationssichere Erfassung der Arbeitszeit dringend erforderlich. Der EuGH hat in der Entscheidung in der Rechtssache CCCO – Deutsche Bank vom 14. Mai 2019 (Rs. C-55/18) ausdrücklich festgestellt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“.

Auch ist die Erfassung der Arbeitszeit Voraussetzung für die Umsetzung des von der NGG unterstützten Mitbestimmungsrechts für Regelungen zur Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit der Beschäftigten. Gleichzeitig muss im Hinblick auf Home-Office und mobiles Arbeiten dafür Sorge getragen werden, dass die Erfassung der Arbeitszeit nicht zu einer weitgehenden Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten führt.

Die NGG begrüßt das Anliegen des Antrages, dass Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Fragen der Vereinbarkeit von in den Katalog der Mitbestimmungsrechte aufgenommen werden sollen. Aus Sicht der NGG ist hierbei aber auch zu berücksichtigen, dass sich Fragen der Gleichstellung nicht nur für zwei Geschlechter, sondern auch für mehr Geschlechter ergeben.

### **Datenschutz – technische Einrichtungen**

Der Antrag sieht weiterhin vor, dass im Hinblick auf die Digitalisierung der betriebliche Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gestärkt werden und der steigenden Bedeutung des Datenschutzes Rechnung getragen werden muss. Dazu soll die betriebliche Verarbeitung personenbezogener Daten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte aufgenommen werden, wenn die Datenverarbeitung in die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten eingreift oder eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglicht. Weiterhin soll das bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Einführung technischer Einrichtungen gestärkt werden. Die NGG unterstützt diese Forderungen.

Allerdings: Über die Schaffung von Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte hinaus ist es notwendig das neben dem Bundesdatenschutzgesetz ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz geschaffen wird. Dies fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit langem.

Ergänzt werden müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats um Regelung zur wirksamen Durchsetzung des Beschäftigtendatenschutzes im Betrieb bzw. der entsprechenden betrieblichen Vereinbarungen. Hierzu ist es insbesondere erforderlich, dass die vielfach in Betriebsvereinbarungen vorgesehenen Verwertungsverbote von unter Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen gewonnen Erkenntnisse bzw. nicht in arbeitsgerichtlichen Verfahren gegen die Beschäftigten verwendet werden können. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist im Hinblick auf die Beweisverwertungsverbote restriktiv. Hier ist eine gesetzliche Klarstellung erforderlich

Notwendig ist aus Sicht der NGG auch, die Klarstellung der datenschutzrechtlichen Rolle des Betriebsrats. Selbstverständlich hat auch der Betriebsrat selbst bei der Datenverarbeitung die Vorschriften der DSGVO oder des BDSG und eines eventuellen beschäftigten Datenschutzgesetzes zu wahren. Der Betriebsrat selbst ist jedoch kein Dritter und kein eigener Verantwortlicher, sondern er ist Teil des Verantwortlichen im Sinne von Art. 4 Abs. 7 DSGVO diese Klarstellung ist dringend erforderlich. Derzeit wird versucht mit der Begründung, der Betriebsrat sei ein eigenständiger Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Abs. 7 DSGVO, Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats unter Verweis auf den

Datenschutz einzuschränken. Diesen Versuch hat es bereits früher gegeben. Der Gesetzgeber ist hier gefordert.

### **Externer Sachverstand**

Im Antrag wird gefordert, dass externer Sachverstand erleichtert hinzugezogen werden kann, d. h. nicht vom vorherigen Einverständnis des Arbeitnehmers abhängig ist, wird dies ausdrücklich begrüßt. Insbesondere im Bereich der Digitalisierung ist externer Sachverstand für die sachgerechte Ausübung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten unabdingbar. Die im Antrag vorgesehene Widerspruchslösung halten wir allerdings nicht für sachgemäß. Sie gibt den Arbeitgebern Verzögerungsmöglichkeiten in zeitlicher Hinsicht. Sinnvoller wäre es aus Sicht der NGG die Regelung des § 111 Satz BetrVG auf alle Fälle und auch für Betriebe unter 300 Beschäftigten auszudehnen.

### **Prüfstellen**

Im Antrag wird gefordert, dass geprüft wird, ob gängige betriebliche Software bei einer zentralen Stelle auf Risiken im Hinblick auf Persönlichkeitsrechte untersucht werden und die Ergebnisse dem Betriebs- oder Personalrat zugänglich gemacht werden sollen. Diese Auffassung teilt die Gewerkschaft NGG. Um eine solche zentrale Stelle zu schaffen, bedarf es jedoch eines gesetzlich verankerten entsprechenden Prüfverfahrens. Und es müssen die entsprechenden unabhängige Stellen geschaffen werden. An diesen Prüfstellen sind die Sozialpartner zu beteiligen.

### **Werkverträge**

Beim Einsatz von Beschäftigten mittels Werkverträgen ist die betriebliche Mitbestimmung nach derzeitiger Gesetzeslage im Wesentlichen ausgeschlossen. Beim Einsatz von Arbeitnehmern mittels Leiharbeit weitestgehend eingeschränkt.

Die Ausweitung des Zustimmungsverweigerungsrechts nach § 99 BetrVG ist aus Sicht der NGG sinnvoll. Allerdings sollte es nicht erst nach drei Monaten, sondern sofort greifen. Für den 3 Monatszeitraum ist kein Grund ersichtlich.

Die Ausweitung der tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten zur Einbeziehung von Werkvertragsbeschäftigten und Leihararbeitnehmenden begrüßen wir. Allerdings ist es auch hier notwendig, dies ab dem ersten Tag des Tätigwerdens im Betrieb zu ermöglichen. Diese Beschäftigtengruppen bedürfen des Schutzes des Betriebsrates, ebenso wie Arbeitnehmer, ab dem ersten Tag.

### **Kommunikationsmittel**

Die NGG begrüßt ausdrücklich die im Antrag vorgesehene Klarstellung, dass Betriebs und Personalräte das Recht auf Zugang zu den digitalen innerbetrieblichen

Kommunikationsmitteln sowie auf eine angemessene Grundausstattung mit digitalen Endgeräten erhalten.

Eine Klarstellung, dass heute jeder Betriebsrat und jedes Betriebsratsmitglied eine Grundausstattung an digitalen Endgeräten (Laptop, Handy) benötigt ist geboten. Diese Grundausstattung darf nicht von einer Erforderlichkeitsprüfung, wie sie jetzt im Gesetz vorgesehen ist, abhängig sein.

### Zugangsrecht

Ausdrücklich begrüßt wird, dass die Gewerkschaften ein analog zu den herkömmlichen Zutrittsrechten zum Betrieb ein gesetzliches virtuelles Zugangsrecht erhalten.

Hierbei ist zu bedenken, dass es in vielen Fällen neuer betrieblichen Organisationsformen keine klassische örtliche betriebliche Struktur mehr gibt (zum Beispiel plattformbasierte Essenslieferdienste).

Dies virtuelle Zugangsrecht muss sowohl für das gewerkschaftliche Zugangsrecht zum Zwecke der Mitgliederwerbung (Art 9 Abs. 3 GG) und auch für das betriebsverfassungsrechtliche Zutrittsrecht gelten.

Gewerkschaften müssen zur Ausübung des Rechts auf Mitgliederwerbung in den internen Messengersystemen und Kommunikationsplattformen Zugriff haben. Gewerkschaften müssen darüber hinaus mindestens Zugriff auf die dienstlichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten haben, um mit Ihnen kommunizieren zu können.

Dieses ist insbesondere in Betrieben, die nur oder fast ausschließlich nur über diesen Weg kommunizieren, wie z.B. Plattformdienste, erforderlich. Geprüft werden muss darüber hinaus auch, ob es nicht notwendig ist, den Gewerkschaften unter Beachtung des Zwecks der Datennutzung die privaten E-Mail-Anschriften der Beschäftigten zur Verfügung zu stellen, wenn Arbeitgeber keine dienstlichen E-Mail-Adressen für die Kommunikation mit ihren Beschäftigten bzw. für die Einteilung von Arbeit und die Zuweisung von Arbeit benutzen. Dieses geschieht zum Beispiel bei verschiedenen Lieferdiensten. In diesem Fall würde das Zugangsrecht aus Art. 9 Abs. 3 GG leerlaufen, wenn den Gewerkschaften nur die dienstlichen E-Mail-Adressen zur Verfügung gestellt würden. **Aufsichtsräte**

Der Antrag sieht weiterhin vor, dass die für Aufsichtsräte geltenden Rechtsnormen Verhaltenskodizes mit dem Ziel überprüft werden sollen, Sachverhalte, die mit der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen zum verpflichtenden Thema in Aufsichtsräten zu machen. Zu diesem Punkt macht sich die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten ausdrücklich die Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu Ziffer II Ziffer sechs des Antrages aus der Stellungnahme vom 28. Oktober 2020 zu eigen.