

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

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 des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu dem

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Drucksache 19/16843 vom 28. Januar 2020

sowie zu dem

Antrag der Fraktion DIE LINKE

Drucksache 19/17104 vom 11. Februar 2020

29.10.2020

Digitalen Wandel nutzen – die Rechte von Interessenvertretungen stärken

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Recht

rec@dgb.de

Telefon: 030 24060-0
Telefax: 030 24060-761

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

1. Allgemeines

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich jede Initiative, die dazu beiträgt, dass die Rechte und Möglichkeiten von Interessenvertretungen effektiv gestärkt werden, um Betriebs- und Personalräte gerade im Kontext des digitalen Wandels stark zu machen und gleichzeitig zu unterbinden, dass Arbeitgeber die Gründung von Betriebsräten systematisch verhindern.

Das Jahr 2020 ist kollektivrechtlich geprägt vom 100-jährigen Bestehen des Betriebsverfassungsrechts. Es gibt zahlreiche Veröffentlichungen, die die rechtlichen und rechtstatsächlichen Fragenstellungen zum Betriebsverfassungsgesetz zum Gegenstand haben. Allen gemein ist der Blick zurück, die Analyse de lege lata und die Frage nach einem Update sowie der damit verbundenen Herausarbeitung von Handlungsnotwendigkeiten für ein effektives und durchsetzungsstarkes Recht der betrieblichen Interessenvertretung heute und für die Zukunft. Auch die Analyse des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften bestätigt nach 100 Jahren etablierten Betriebsverfassungsrechts, dass der Gesetzgeber tätig werden muss, um die Betriebsverfassung zukunftsfähig zu machen, damit sie den Anforderungen von Globalisierung und Digitalisierung gerecht wird.

Neben dem 100-jährigen Bestehen der Betriebsverfassung steht das Jahr 2020 aber auch im Kontext der weltweiten Corona-Pandemie mit erheblichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Folgen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang hat auch die Diskussion um Beschäftigtendaten in der Corona-Krise durch z. B. den Einsatz von Home Office bzw. mobiler Arbeit, um Ansteckungsrisiken entgegenzuwirken, die Wichtigkeit von klaren und rechtssicheren Regelungen durch weitergehende gesetzliche Regelungen sichtbar gemacht. Denn immer mehr Apps und Plattformen dienen dazu, Daten in Unternehmen zu sammeln. Arbeitgeber nutzen die Corona-Krise, um gezielt neue Software einzuführen. Hier

besteht aber immer die Gefahr, dass Beschäftigte auch im Home Office vollständig überwacht werden.

In der betrieblichen Praxis ist jedenfalls deutlich geworden, dass die Hemmschwelle, das Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten und den Beschäftigtendatenschutz zu überschreiten, häufig niedrig ist, wenn es etwa um die Überwachung von Beschäftigten in und außerhalb von Betrieben geht. Als ein Beispiel ist hier der Einsatz von Wärmebildkameras bei Amazon, um die Temperatur der Beschäftigten zu überwachen, zu nennen. Hier wird besonders deutlich, wie wichtig kollektive Rechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten sowie der Ausbau ihrer Arbeitsmöglichkeiten sind, damit Betriebs- und Personalräte durch ihre Tätigkeit den Gefahren von Missbrauch zulasten der Beschäftigten entgegenwirken können.

Eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes ist daher aufgrund von grundlegenden strukturellen Veränderungen in der Arbeitswelt notwendig. Dazu zählt schließlich, dass die Stärkung und der Ausbau von betrieblichen Interessenvertretungen ein wichtiges Element zur Stärkung der Tarifbindung ist, wie umgekehrt die Erhöhung der Tarifbindung einer Erosion der betrieblichen Mitbestimmung entgegenwirken kann. Die Einhaltung von Tarifverträgen zu überwachen, ist eine gesetzliche Aufgabe von Betriebs- und Personalräten. Lediglich in 9 % der betriebsratsfähigen Betriebe in Deutschland existieren überhaupt Betriebsräte. Gemessen an der Wichtigkeit einer gut etablierten kollektiven Struktur in Ausübung ihrer Rechte und Möglichkeiten aus dem Betriebsverfassungsrecht ist das viel zu wenig. Über 50 % der Beschäftigten arbeiten in betriebsratslosen Betrieben. In Deutschland existieren immer weniger Betriebsräte, der Schutz der Beschäftigten durch Interessenvertretungen nimmt kontinuierlich ab. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen deutlich, dass die Verbreitung von Betriebsräten seit Jahren zurückgeht.¹ Ziel muss es daher sein, die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung zu erweitern und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die im Interesse der Beschäftigten eine zukunftsweisende Gewerkschafts- und Betriebspolitik ermöglichen.

Die vorliegenden Anträge der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie DIE LINKE sind aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften daher grundsätzlich zu begrüßen.

¹ Im Jahr 2018 wurden insgesamt 47 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Deutschland durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert, abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-5/arbeitnehmervertretungen.html>; vgl. auch *Eilguth/Kohaut*, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019, WSI-Mitteilungen 2020, S. 278 ff.

IAB, Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, abrufbar unter: <https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/>

1. Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Einzelnen

Der vorliegende Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN widmet sich dem Anliegen eines Updates bei der Mitbestimmung, um diese für den digitalen Wandel fit zu machen. Durch die digitale Transformation steigen die Anforderungen an die Mitbestimmung und es gilt, die neuen Chancen und die Potenziale für Emanzipation, Nachhaltigkeit und gute Arbeit zu nutzen und ihre Risiken und Gefahren zulasten der Beschäftigten zumindest zu mindern. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung verändern sich die Prozesse in den Unternehmen und Verwaltungen, was Auswirkungen auf die Arbeit, auf Tätigkeitsinhalte, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsorganisation vieler Beschäftigten hat. Gleichzeitig entstehen neue Geschäftsmodelle und Beschäftigungsformen, heißt es in der Einleitung des Antrags. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen die Auffassung, dass die Mitbestimmung entscheidend dazu beitragen kann, den technologischen Fortschritt so zu gestalten, dass Innovationen zu besseren und ggf. neuen Arbeitsplätzen beitragen, anstatt diese lediglich durch technologischen Wandel zu ersetzen oder gar ersatzlos entfallen zu lassen. Die gesetzlichen Grundlagen der Mitbestimmung müssen daher an den digitalen Wandel angepasst werden, damit sie auch in Zukunft ein wirksames Instrument zur Gestaltung der Arbeitswelt bleiben.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wird die Diskussion um einen vollständigen und aktuellen Katalog von Mitbestimmungstatbeständen jedoch im Personalvertretungsrecht den rasanten Veränderungen der Arbeitsbedingungen nicht gerecht. Wir fordern deshalb unter Berücksichtigung der verfassungsrechtlichen Grenzen die Zuständigkeit der Personalräte in allen sozialen, personellen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten. Denn Mitbestimmung soll nicht die Ausnahme, sondern die Regel sein.

Zu II. Ziffer 1 des Antrags:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die unter II. Ziffer 1 lit. a) und b) genannte Forderung nach einem echten Mitbestimmungs- und Initiativrecht in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung sowie für den Fall, dass Beschäftigte aufgrund des drohenden Wegfalls von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen eine Weiterbildung bzw. Qualifizierung benötigen.

Konkret müsste das aus Sicht des DGB Folgendes bedeuten: Das bestehende Vorschlags- und Beratungsrecht (§§ 92, 92a BetrVG) muss zu einem echten Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung ausgebaut werden. Insoweit ist das derzeit geltende bloße Vorschlags- und Beratungsrecht unzureichend. Geht der Arbeitgeber nicht auf die Vorschläge des Betriebsrats ein, hat der Betriebsrat kein Durchsetzungsrecht in Bezug auf die Beschäftigungssicherung. Daher benötigt er ein Mitbestimmungsrecht zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung, das ihm ermöglicht, hierzu mit Vorschlägen initiativ werden zu können und diese bei Nichteinigung mit dem Arbeitgeber ggf. im Rahmen einer Einigungsstelle durchzusetzen. Unternehmen sollten daneben zur Personalplanung

bzw. deren Offenlegung verpflichtet werden. Der DGB schließt sich dem Antrag an, dass der Betriebsrat auch zur Durchsetzung von qualitativen Personalentwicklungsmaßnahmen ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht benötigt, damit es insbesondere nicht zu einer unzumutbaren Belastung der bestehenden Belegschaft durch eine steigende bzw. nicht zu bewältigende Arbeitsmenge (Stichwort: Personalbemessung) kommt.

Für den Erhalt der Beschäftigung auf lange Sicht und die Innovationsfähigkeit der Unternehmen ist nicht nur für den Wegfall von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen die Weiterbildung von zentraler Bedeutung. Dazu muss insbesondere ein erzwingbares Initiativrecht bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen eingeführt werden. Bislang besteht das Mitbestimmungsrecht nach § 98 BetrVG bei der Durchführung von Maßnahmen der Betrieblichen Berufsbildung sowie bei dem punktuellen Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung bei drohenden Qualifikationsverlusten. Das muss aber zu einem generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrecht ausgebaut werden und nicht auf den „in absehbarer Zeit drohenden Wegfall von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen“ (zeitlich) beschränkt werden.

Zu Ziffer 2 des Antrags:

Grundsätzlich begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften das in II. Ziffer 2 genannte rechtspolitische Vorhaben, wonach die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in den Bereichen Arbeitsorganisation und präventiver Gesundheitsschutz zu verbessern sind. Dazu sieht der Antrag in einzelnen Passagen unter II. Ziffer 2 lit. a) und b) die Einführung eines „echten“ Mitbestimmungsrechts über die dem Einzelnen zugewiesene Menge an Arbeit und über die zugrundeliegenden Zielvorgaben für die Fälle vor, wenn die Arbeit bei Vertrauensarbeitszeit entgrenzt und über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit entsteht. Zudem sollte ein Mitbestimmungsrecht eingeführt werden, um ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten an einem selbstgewählten Ort passgenau im Betrieb umsetzen zu können.

Um der zunehmenden Arbeitsverdichtung infolge digitaler Arbeit entgegenzuwirken, müssen auch die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung sowie hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung, wie zum Beispiel bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten – also nicht nur bei Vertrauensarbeitszeiten –, gestärkt werden. Um die Beschäftigten bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen zu schützen, bedarf es einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten durch die gesetzliche Verankerung eines umfassenden Mitbestimmungsrechts in allen Fragen der Arbeitsorganisation, das sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung bezieht (§§ 90, 91, 92 BetrVG). Entscheidend ist dafür auch die Mitbestimmung über die Mindestbesetzung einer Abteilung bei den zu erbringenden Tätigkeiten. Die beabsichtigte Verbesserung der Mitbestimmungsrechte in den Bereichen Arbeitsorganisation und präventiver Gesundheitsschutz sollte die Klarstellung beinhalten, dass von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch Mindestbesetzungsregeln umfasst sind. Darüber hinaus ist das Mitbestimmungsrecht nach

§ 91 BetrVG so zu vereinfachen, dass es immer schon dann greift, wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen nachteilige Folgen für die Beschäftigten haben.

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in den von Mobiler Arbeit inkl. Home Office besonders betroffenen Bereichen müssen nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ebenfalls verbessert werden. Dazu ist vor allem die Einführung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit inkl. Home Office notwendig.

Um den besonderen Anforderungen des mobilen Arbeitens umfassend gerecht zu werden und insbesondere auch zu verhindern, dass damit berufliche oder sonstige Nachteile verbunden sind, bedarf es der Einführung eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechts in § 87 BetrVG bezüglich des Arbeitsortes und zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieses sollte sich insbesondere auf die Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg sowie auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit erstrecken. Insofern sind auch **die unter II. Ziffer 2 lit d) genannten Forderungen nach Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften durch die Schaffung eines Mitbestimmungsrechts zu begrüßen**. Darüber hinaus fordert der DGB die Erweiterung des Initiativ- und Beratungsrechts für Gleichstellungsmaßnahmen (§ 92 Abs. 3 BetrVG) zu einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Kodifizierung eines Mitbestimmungsrechts bei der Gestaltung von Teilzeitarbeit. Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften ist in diesem Kontext wichtig, dass bei entsprechenden Maßnahmen in Folge der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur dritten Option (BVerfG, Urt. v. 10.10.2017 - BvR 2019/16), die Persönlichkeitsrechte von inter-/transgeschlechtlichen Menschen entsprechend der Vorgaben aus der Entscheidung Berücksichtigung finden.

Über die Mitbestimmung hinaus muss im Zusammenhang mit mobiler Arbeit bzw. Home Office auf Dauer eine Einhaltung von arbeits-, gesundheits- und datenschutzrechtlichen Aspekten wie bei allen anderen Arbeitsmitteln Berücksichtigung finden. Ergonomie, gute Bedienbarkeit, ausreichende Schulungen für den Umgang mit mobilen Geräten und den besonderen Herausforderungen mobilen Arbeitens sowie Datenschutz müssen gewährleistet sein. Das erfordert zunächst eine Klarstellung, dass das Mitbestimmungsrecht bezüglich Arbeits- und Gesundheitsschutz nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in vollem Umfang auch für Mobile Arbeit und Home Office gilt.

Mobiles Arbeiten und Verfügbarkeit elektronischer Daten dürfen insbesondere nicht zur Zunahme von Verhaltens- und Leistungskontrollen führen. Für eine wirkungsvolle Beteiligung

der Interessenvertretungen bedarf es deshalb – frühzeitig einsetzender – erweiterter Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption, der Auswahl und Nutzung digitaler Arbeitsmittel.

Einzig die Schaffung eines Mitbestimmungsrechts für Regelungen zur Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit der Beschäftigten ausdrücklich festzuschreiben, wird durch den DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften abgelehnt (vgl. II. Ziffer 2 lit. c) des Antrags). Eine Nichterreichbarkeit außerhalb der tariflichen bzw. betrieblichen Arbeitszeiten ist gewährleistet. Außerhalb der festgelegten Arbeitszeiten besteht keine Pflicht zur Erreichbarkeit. Zum Schutz sollte das Mitbestimmungsrecht zur Arbeitszeit dahingehend ausgebaut werden, dass auch die Arbeitszeiterfassung zwingend mitbestimmungspflichtig ist und der Betriebsrat initiativ tätig werden kann.

Zu II. Ziffer 3 des Antrags:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen die Auffassung, dass der betriebliche Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten gestärkt werden und der steigenden Bedeutung des Datenschutzes Rechnung getragen werden muss. Die in II. unter Ziffer 3 genannten rechtspolitischen Ansätze sind jedoch zur Verwirklichung dieses Ziels nicht ausreichend. Insgesamt sind die beiden Vorschläge des Antrags aus II. Ziffer 3 lit. a) und b) zu begrüßen, wonach die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht aufgenommen werden sollen. Insofern fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften seit langem ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten über das bestehende Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinaus, das sich nur auf „technische Einrichtungen“ bezieht. Daher halten wir die Einschränkung im Antrag „insofern sie in Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten eingreift oder eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglicht“, nicht für zielführend. Gerade der Einsatz von „Künstlicher Intelligenz“ und von Big-Data-Konzepten im Betrieb macht deutlich, dass sich eine solche Zwecksetzung bei der Einführung solcher Maßnahmen nicht sogleich feststellen lässt. Auch nicht personenbezogene Daten ermöglichen bei Zusammenführung mit anderen Daten Rückschlüsse, die eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglichen. Zutreffend und zu unterstützen ist daher die weitere Forderung in diesem Abschnitt, dass das bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen im Betrieb gestärkt werden soll, indem es auch für technische Einrichtungen inklusive Software und Künstlicher Intelligenz Anwendung findet. Allerdings mit einer Erweiterung: Selbst wenn eine Verhaltens- und Leistungskontrolle weder Zweck der technischen Einrichtung ist, noch allein durch diese möglich ist, muss aufgrund des Missbrauchsrisikos ein Mitbestimmungsrecht bei KI-Systemen geschaffen werden. Bei Software und Künstlicher Intelligenz ist die Mitbestimmung auf den Prozess von der Entwicklung bis zur Evaluation technischer Neuerungen im Betrieb zu erstrecken. Daher benötigt der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, das alle entsprechenden Maßnahmen umfasst: bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen von

Beschäftigten sowie zur verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen von mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten („prozedurales Mitbestimmungsrecht“). Darüber hinaus bedarf es in Bezug auf das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen einer gesetzlichen Klarstellung, dass der Betriebsrat hier ein Initiativrecht hat. Von der höchststrichterlichen Rechtsprechung wird ein solches Initiativrecht dem Betriebsrat bislang für die Einführung und Beibehaltung technischer Einrichtungen (etwa einer Zeiterfassung) verweigert (BAG 28.11.1989, DB 90, 743 f.).

Schließlich fordern der DGB und seine Mitgliedgewerkschaften vom Gesetzgeber die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes, mit dem weitere Detailfragen zum Persönlichkeits- und Datenschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollumfänglich geregelt werden können.

Beschäftigte können vor unrechtmäßigen Verhaltens- und Leistungskontrollen nur dann geschützt werden, wenn eine Verletzung von Mitbestimmungsrechten zu einem Beweisverwertungsverbot in arbeitsgerichtlichen Verfahren führt. Immer wieder kommt es dazu, dass Betriebsvereinbarungen Auswertungen nur unter Beteiligung vom Betriebsrat ermöglichen, der Arbeitgeber dennoch auswertet und es vom Einzelfall abhängt, ob eine Verwertung der Ergebnisse zulässig ist.

Die in dem vorliegenden Antrag angesprochene Stärkung eines Rechts auf Weiterbildung für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder, damit Betriebs- und Personalräte die steigenden Anforderungen bei komplexen Themen wie dem Datenschutz, den Persönlichkeitsrechten und der IT-Sicherheit sachgerecht bewältigen können, ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Förderung der Kompetenzentwicklung von Betriebs- und Personalräten für den betrieblichen KI-Einsatz (Komplexität von KI-Systemen sowie datafizierungspolitische Sensibilisierung und Qualifizierung), ist bspw. durch staatlich geförderte Qualifizierungs- und Beratungsangebote ebenso denkbar.

Die erleichterte Hinzuziehung von externem Sachverstand, die nicht vom vorherigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abhängig ist, wird ausdrücklich begrüßt. Betriebs- und Personalräte sollten bei Bedarf, insbesondere beim Einsatz neuer digitaler Techniken, Sachverständige im Rahmen des Erforderlichen hinzuziehen können, ohne dass eine konkrete Vereinbarung mit den Arbeitgebern erforderlich ist, wie es im Antrag unter II. Ziffer 3 lit. d) vorgesehen ist. Allerdings sollte diese Möglichkeit dem Beurteilungsspielraum des Betriebsrats, wie im Hinblick auf die Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 Satz 2 BetrVG (ohne den dortigen Schwellenwert von mehr als 300 Arbeitnehmer*innen) unterfallen, ohne dem Arbeitgeber die Möglichkeit eines Widerspruchs gegen die Ermessensentscheidung des Betriebsrats einzuräumen. Ungeachtet der Systemwidrigkeit eines „Widerspruchs des Arbeitgebers“ gegen eine Entscheidung des Betriebsrats, die das Betriebsverfassungsrecht bislang nicht kennt, würde der intendierte Vorteil einer schnellen sachlichen Klärung (ohne Einigungsprozedere mit dem

Arbeitgeber) durch ein solches „Widerspruchsverfahren“ zunichte gemacht. Inhaltlich ist gerade mit Blick auf Transformationsthemen eine erleichterte Hinzuziehung von Sachverstand insgesamt nicht nur zu Digitalisierungsthemen erforderlich und sollte deshalb umfassend in § 80 BetrVG verankert werden. Die Schwelle von mehr als 300 Beschäftigten in § 111 BetrVG muss deshalb deutlich gesenkt werden.

Schließlich sind der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ebenso der Auffassung, dass umfassend geprüft werden muss, ob gängige betriebliche Software bei einer zentralen Stelle auf Risiken hinsichtlich der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten und des Beschäftigtendatenschutzes untersucht werden und wie diesbezügliche Erkenntnisse Betriebs- und Personalräte zugänglich gemacht werden könnten. In diesem Zusammenhang werden die Schaffung eines gesetzlich verankerten Zertifizierungsverfahrens und der Aufbau von unabhängigen Prüf- und Beschwerdestellen zur demokratisch legitimierten Aufsicht und Kontrolle befürwortet. Darüber hinaus ist auch hier eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Personalplanung, insbesondere bei der Verwendung von Algorithmen, erforderlich. Sie müssen diskriminierungsfrei und gendersensibel gestaltet sein, damit Bewerberinnen bei automatisierten Auswahlverfahren keine Nachteile erfahren.

Nicht Gegenstand des Antrags, aber dennoch dringend erforderlich ist eine gesetzliche Klarstellung dahingehend, dass der Betriebsrat nicht „Dritter“, sondern Teil des Verantwortlichen i. S. d. Art. 4 Ziff. 7 DGSVO ist. Soweit versucht wird, den Betriebsrat zum Verantwortlichen zu deklarieren, verkennt diese Auffassung, dass der Betriebsrat keine Entscheidungsgewalt über den Zweck und die Mittel der Datenverarbeitung hat. Der Betriebsrat beherrscht zu keinem Zeitpunkt den Datenverarbeitungsprozess. Er wird lediglich im Rahmen seiner Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten tätig und ist eingebunden in die Datenarchitektur und die Systeme, die der Arbeitgeber jeweils vorgibt. Richtig ist, dass auch der Betriebsrat die Regeln der DSGVO einzuhalten hat, was durch ein eigenes Datenschutzkonzept gewährleistet wird. Allein das Nutzen von Dateien im Rahmen der Mitbestimmung macht ihn nicht zum Verantwortlichen und auch nicht zu einer anderen Stelle nach Art. 4 Ziff. 7 DSGVO. Der Betriebsrat nutzt auch nur bestimmte Daten, die unabdingbar als Bestandteil seiner gesetzlichen Pflichten nach dem BetrVG von Relevanz sind. Eine Klarstellung im Gesetz, dass der Betriebsrat nicht Verantwortlicher, sondern Teil der verantwortlichen Stelle ist, ist daher erforderlich.

Zu II. Ziffer 4 des Antrags:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften befürworten grundsätzlich das in II. Ziffer 4 genannte Ziel, die betriebliche Mitbestimmung für möglichst viele Erwerbstätige und Digitalisierungsrisiken im Unternehmen zur Anwendung zu bringen und für digitale Geschäftsmodelle zu öffnen. Aus diesem Grund wird **der in II. Ziffer 4 lit. a) des Antrags genannte rechtspolitische Vorschlag, wonach das Zustimmungsverweigerungsrecht des**

Betriebsrats analog zur Leiharbeit auf den Einsatz von Fremdpersonal zu erweitern sei, begrüßt.² Kritisiert wird jedoch, dass sich der Vorschlag nur auf den Einsatz von Fremdpersonal beziehen soll, das aufgrund von Werk- und Dienstverträgen länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt wird.

Wo Werkverträge und Leiharbeit zur Anwendung kommen, ist die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung mangels entsprechender Mitbestimmungsrechte weitgehend ausgeschlossen. Betriebsräte haben zwar eine Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG auch in Bezug auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen von Werkvertragsbeschäftigten. Diese reicht aber bei weitem nicht aus, um den für diese meist besonders vulnerable Personengruppe notwendigen Schutz durch die betriebliche Interessenvertretung zu gewährleisten. Betriebsräte im Auftraggeberbetrieb (Einsatzbetrieb der im Rahmen eines Werkvertrags Beschäftigten) sollten daher, analog zu den Regelungen des § 14 Abs. 3 AÜG, vor der Übernahme zur Arbeitsleistung nach § 99 BetrVG beteiligt werden. Die betriebliche Interessenvertretung im Einsatzbetrieb muss – über § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hinaus – das Recht erhalten, den geplanten Einsatz von Personen im Betrieb, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, insbesondere den von im Rahmen eines Werkvertrags Beschäftigten (auch sogenannten „Soloselbständigen“ – zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft (Stammbeschäftigten) unmittelbar berührt sind (analog § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Besorgnis besteht, dass infolge des geplanten Einsatzes ein Arbeitsplatzabbau oder Kündigungen drohen, Lohnstandards unterlaufen werden oder die Stammbeschäftigten sonstige Nachteile erleiden. Zudem sind durch eine Änderung des § 5 BetrVG auch sämtliche arbeitnehmerähnliche Personen in die Betriebsverfassung insgesamt einzubeziehen, damit Betriebsräte umfassend auch hinsichtlich ihres Einsatzes mitbestimmen können.

Auch die Überwachungsaufgabe der Betriebs- und Personalräte kann im Übrigen durch tarifvertragliche Regelungen zur Verbesserung ihrer Rechte gestärkt und durch Verbesserung ihrer Struktur durch einen Tarifvertrag effektiviert werden. Diese tarifvertraglichen Regelungsmöglichkeiten sollten aber durch eine gesetzliche Regelung abgesichert werden.

Ebenso zu begrüßen ist, bestehende Möglichkeiten der Tarifpartner, den Zuzchnitt und die Abgrenzung des von der Mitbestimmung erfassten „Betriebes“ flexibel und passgenau auszugestalten, erheblich auszuweiten und zu stärken, um insbesondere arbeitnehmerähnliche Personen sowie Beschäftigte inklusive Soloselbständiger, die im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen tätig sind, in die Mitbestimmung einzubeziehen.

Schließlich begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den in dem Antrag unter II. Ziffer 4 lit. c) geäußerten Prüfauftrag, in welcher Form die Interessenvertretung von Auftragnehmenden digitaler Plattformen gestärkt werden kann und wie

² In Bezug auf das BPersVG ist der Vorschlag nicht zielführend. § 77 BPersVG enthält verschiedene Regelungen, die die Mitbestimmung des Personalrats in Personalangelegenheiten beschränken. Versagungskataloge (wie in § 77 Abs. 2 BPersVG) oder besondere Bestimmungen für die Mitbestimmung bei Kündigungen oder Entlassungen sollten hier aus Sicht des DGB gestrichen werden.

rechtliche Vorgaben, insbesondere beim Arbeits- und Datenschutz und bei der Transparenz von Vergabeentscheidungen auch für Leistungserbringende digitaler Plattformen durchgesetzt werden können.

Zu II. Ziffer 5 des Antrags:

Ausdrücklich unterstützt wird die unter II. Ziffer 5 genannte Ermöglichung zeitgemäßer digitaler Kommunikationsmittel sowie einer angemessenen Grundausstattung mit digitalen Endgeräten für Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften. Von daher begrüßen wir, dass der aktuelle Referentenentwurf zum BPersVG eine solche Regelung vorsieht. Auch für Betriebsräte sollte gesetzlich klargestellt werden, dass sie das Recht auf uneingeschränkten Zugang zu digitalen innerbetrieblichen Kommunikationsmitteln sowie auf eine angemessene Grundausstattung mit digitalen Endgeräten erhalten. Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass es bei vielen Betriebsräten am Nötigsten (z. B. Laptop, Handy) fehlt. Nach Ansicht der Betriebs- und Personalräte brauchen diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben und für den kontinuierlichen Austausch mit der Belegschaft zwingend auch den Zugang zu allen betrieblichen Kommunikationsmitteln. In der Praxis kommt es aber immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten über die „Erforderlichkeit“ der Kostentragung nach § 40 Abs. 2 BetrVG durch den Arbeitgeber in Bezug auf digitale betriebliche Kommunikationsmittel. Eine gesetzliche Klarstellung ist daher geboten.

Ausdrücklich zu begrüßen ist aus Sicht des DGB das in II. Ziffer 5 lit. b) genannte rechtspolitische Vorhaben, dass Gewerkschaften analog zu den herkömmlichen Zutrittsrechten zum Betrieb ein gesetzliches „virtuelles“ Zutrittsrecht erhalten sollten, mit dem sie die Beschäftigten im Betrieb auch digital erreichen können. In der digitalen Arbeitswelt brauchen Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte zeitgemäße digitale Kommunikationswege sowohl in den Betrieben als auch in den Verwaltungen. Dafür müssen aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften die Zutrittsrechte effektiv ausgestaltet werden und an die fortschreitende Digitalisierung angepasst werden. Um die Beschäftigten in der heute oft fragmentierten oder digital organisierten Arbeitswelt (besser) erreichen können, ist zusätzlich zu den herkömmlichen Zutrittsrechten ein digitales Zutrittsrecht für Gewerkschaften gesetzlich zu verankern. Gewerkschaften müssen im Intranet, im zentral vom Unternehmen genutzten Messengersystem oder ähnlichen digitalen Systemen stattfinden. Wenn eine Begegnung im Betrieb immer weniger Standard ist, dann muss ein zumindest gleichwertiger Zugang auf andere Art bereitgestellt werden. Die Verbesserung der Zugangsrechte von Gewerkschaften in die Betriebe und Verwaltungen sowie kirchlichen Einrichtungen zur Mitgliedergewinnung ist jedoch nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auch unabhängig von der fortschreitenden Digitalisierung aufgrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung erforderlich. Bisher ist grundsätzlich der Zutritt zu Werbezwecken nur halbjährlich zulässig; das ist deutlich zu wenig und muss geändert werden. Auch muss gesetzlich – entgegen der Rechtsprechung des BAG – klargestellt werden, dass beispielsweise gewerkschaftliche (betriebsinterne) Vertrauensleute im Betrieb das Recht haben, die technische Infrastruktur des Arbeitgebers für gewerkschaftliche Zwecke zu nutzen, um etwa Streikaufrufe an die Beschäftigten im Betrieb zu versenden.

Zu II. Ziffer 6 des Antrags:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich, dass die Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN unter Ziffer 6 auch die Rechte der mitbestimmten Aufsichtsräte im Kontext der Digitalisierung stärken möchte.

Auch die Bekämpfung des Klimawandels, die Herstellung einer sozial gerechten Transformation und auch die Beachtung der Menschenrechte in Wertschöpfungs- und Lieferketten werden nur mit und nicht gegen die Beschäftigten gelingen. In diesem Kontext kommt der Beratung und Überwachung des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung durch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat eine wesentliche Rolle zu.

Aktuelle Studien der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass die Unternehmensmitbestimmung die Nachhaltigkeit der Unternehmenspolitik in vielfacher Weise unterstützt. Diese positive Kraft gilt es auch für die Begleitung der Digitalisierung zu nutzen. Bedauerlicherweise jedoch erodiert Unternehmensmitbestimmung in Deutschland, die „mitbestimmungsfreie Zone“ wird größer. Aktuelle empirische Studien der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass Schlupflöcher im europäischen und deutschen Recht dazu geführt haben, dass sich in Deutschland mittlerweile 194 Kapitalgesellschaften mit zusammen knapp 1,5 Millionen Beschäftigten der paritätischen Unternehmensmitbestimmung entzogen haben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften plädieren daher nachdrücklich dafür, die gesetzliche Mitbestimmung zu stärken und die Schlupflöcher zu ihrer Vermeidung zu schließen. Im Rahmen ihrer „Offensive Mitbestimmung“ haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dazu ausführliche Forderungen vorgelegt, unter anderem das Schließen der sogenannten Lücke in der Drittelbeteiligung, die Reform des SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) und die Erstreckung der Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland. Auch angesichts weiterer Herausforderungen durch das EU-Unternehmensrechtspaket hat der DGB-Bundesvorstand den Kanon der mitbestimmungspolitischen Forderungen im Februar 2020 um Eckpunkte für eine Europäische Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung ergänzt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften empfehlen, diese Aspekte mit Priorität zu bearbeiten. Einen guten Ansatz dafür bietet der Antrag der Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 9.11.2016 zum Thema „Unternehmensmitbestimmung stärken – Grauzonen schließen“ (Drucksache 18/10253).

Zu Ziffer 6a) Ein Zustimmungsvorbehalt zur qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung

Die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen weist zu Recht darauf hin, dass die Anforderungen an Aufsichtsräte mit der Digitalisierung gestiegen sind. Damit steigt noch einmal die Bedeutung des Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte, den sich jeder Aufsichtsrat zu geben hat. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Zustimmungskataloge häufig wesentliche unternehmerische Entscheidungen nicht enthalten. Daher fordert der DGB einen gesetzlich vorgegebenen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte, der alle Maßnahmen der

strategischen Ausrichtung des Unternehmens, darunter Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe umfassen sollte. Die Entscheidungen über diese zustimmungspflichtigen Geschäfte sind stets im Plenum des Aufsichtsrates zu treffen. Weiterhin sollte es einer qualifizierten Minderheit von einem Drittel seiner Mitglieder möglich sein, den Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte zu ergänzen.

Der von der Bundestagfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgeschlagene Zustimmungsvorbehalt zur qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung ist unzweifelhaft ein wichtiger Aspekt, stellt jedoch nur einen Punkt unter mehreren Themen dar, die im Fokus der Digitalisierung zu diskutieren sind. Zudem ist seine Trennschärfe zu Kompetenzen der betrieblichen Mitbestimmung nicht klar ersichtlich. Der DGB regt daher an, darüber nachzudenken, gesetzlich vorzugeben, dass der Zustimmungskatalog stets auch die „Digitalisierungsstrategie“ eines Unternehmens zu beinhalten hat. Durch die vom DGB geforderte Möglichkeit, dass ein Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates den Katalog ergänzen kann, sollte es zudem möglich sein, für das jeweilige Unternehmen passgenaue ergänzende Zustimmungsvorgaben zu formulieren.

Grundsätzlich sollte jedoch beachtet werden, dass auch gut ausgebaute Zustimmungskataloge dort keine nachhaltige Wirkung entfalten werden, wo die Kapitalvertreterinnen und -vertreter im Aufsichtsrat entschlossen sind, die Seite der Arbeitnehmervertreter/innen durch ihre strukturelle Mehrheit, die sie durch das Doppelstimmrecht des immer der Kapitalseite angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden innehaben, zu überstimmen. Ausgehend von der positiven Erfahrung der gemeinsamen Bewältigung des Strukturwandels von Kohle und Stahl im Rahmen der Montanmitbestimmung fordert der DGB daher, dass auch im Mitbestimmungsgesetz im Konfliktfall nicht das Doppelstimmrecht des immer der Kapitalseite angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden entscheidet, sondern ein neutrales Mitglied, auf das sich beide Seiten geeinigt haben.

Zu Ziffer 6b) Ein Transparenzgebot auch für die Personalplanung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen die Einschätzung der Bundestagsfraktion von BÜNDNIS 90/Die Grünen, dass die Berichterstattung der Unternehmen über die Personalplanung ihrem Umfang und in ihrer Wichtigkeit oftmals hinter die finanzielle Berichterstattung zurückfällt. Dies ist vor dem Hintergrund der hohen Bedeutung des Personalwesens nicht gerechtfertigt und wird im Kontext der Digitalisierung zunehmend problematisch. Hinsichtlich der nichtfinanziellen Aspekte kommen gerade auch den immateriellen Vermögenswerten wie dem Humankapital für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens eine immer größere strategische und praktische Bedeutung zu – hängt doch die zukünftige Konkurrenzfähigkeit maßgeblich davon ab, ob das Unternehmen auf ausreichend qualifizierte Fachkräfte zurückgreifen kann.

Insoweit ist eine Stärkung der Transparenz über die Personalplanung gegenüber der Belegschaft sehr sinnvoll, gegenüber dem Aufsichtsrat hingegen ist die Transparenz durch § 90 Abs. 1 AktG bereits gegeben. Insoweit regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an, im Rahmen der anstehenden Überarbeitung der EU-Richtlinie über nichtfinanzielle

Berichterstattung darauf hinzuwirken, die Berichtsdimension der „Arbeitnehmerbelange“ zu stärken und um ausdrücklichere und verbindlichere Aspekte der Personalplanung zu ergänzen. Diese Aspekte müssen sich auch in der Personalberichterstattung widerspiegeln.

Zu Ziffer 6c). Die Definition klarer Leitlinien zum KI-Einsatz

Die von der Fraktion von BÜNDNIS 90/Die Grünen geforderte Definition von klaren Leitlinien zum KI-Einsatz ist ebenfalls zu begrüßen. Zu überlegen wäre jedoch – abhängig auch von der konkreten Definition der KI-Leitlinien –, ob diese Zuständigkeiten nicht sinnvollerweise der betrieblichen Interessenvertretung übertragen werden sollte. Für den mitbestimmten Aufsichtsrat dürfte es, wie oben angeregt, ausreichen, die Digitalisierungsstrategie des Unternehmens per Gesetz verpflichtend zum Gegenstand des Kataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte zu machen. Die Möglichkeit der Ergänzung des Zustimmungskataloges durch eine qualifizierte Minderheit der Mitglieder des Aufsichtsrates würde es zudem möglich machen, auf das Unternehmen zugeschnittene Ergänzungen im Bereich der KI-Leitlinien vorzunehmen.

2. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE im Einzelnen

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE zielt darauf ab, die Sanktionen zu verschärfen, die gegenüber Arbeitgebern verhängt werden, die die Wahl von Betriebsräten systematisch verhindern, insbesondere gegenüber solchen Arbeitgebern, die bei der Bekämpfung von Betriebsräten und betrieblicher Mitbestimmung auf dafür spezialisierte Anwaltskanzleien zurückgreifen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften teilen die Auffassung, dass systematische Maßnahmen von Arbeitgebern, die darauf gerichtet sind, die Gründung von Betriebsräten oder die Ausübung betrieblicher Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten zu verhindern, effektiv unterbunden werden müssen. In diesem Sinne ist der Antrag der Fraktion DIE LINKE grundsätzlich in vollem Umfang zu begrüßen. Der Antrag greift in der vorliegenden Form aber viel zu kurz.

Der in II. Ziffer 1 genannte Vorschlag zur Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften mit hinreichend fachlich qualifiziertem Personal wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften vor dem Hintergrund eines gravierenden Vollzugsdefizits in Anwendung der Straf- und Ordnungswidrigkeitenvorschriften des BetrVG begrüßt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ebenso die vorgeschlagene Aufhebung der bisherigen Privilegierung für Arbeitgeber durch die in II. Ziffer 2 a) des Antrags genannte Ausweitung des § 121 BetrVG im Zusammenhang mit einer fehlenden oder mangelhaften Erfüllung von Unterrichts-, Herausgabe- und Einsichtspflichten nach § 80 Abs. 2 BetrVG sowie die Anhebung der Höhe der Geldbußen mindestens auf bis zu 250.000 Euro. Durch diesen Vorschlag wird die Betriebsratstätigkeit gegenüber Arbeitgebern auf präventiver Ebene verbessert. Verweigert der Arbeitgeber oder informiert er nicht rechtzeitig oder gewährt er nicht im notwendigen Umfang Unterrichtung, Herausgabe oder Einsicht, bleibt dem Betriebsrat bisher

lediglich der Weg über ein arbeitsgerichtliches Verfahren, das aufgrund der häufig langen Dauer des Verfahrens dem eigentlichen Ziel des Betriebsrats nach einem schnellen, effektiven und betriebspraktischen Handeln in Ausübung der zwingenden Mitbestimmungsrechte entgegensteht.

Grundsätzlich gut ist die im Antrag zu II Ziffer 2 b) genannte Erhöhung des Ordnungs- und Zwangsgeldes auf bis zu 25.000 Euro im Zusammenhang mit der Androhung nach § 23 Abs. 3 BetrVG. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in einer Erhöhung auf lediglich 25.000 Euro jedoch keine wesentliche Stärkung des Sanktionscharakters bei entsprechenden „groben“ Verstößen des Arbeitgebers gegen Verpflichtungen nach dem BetrVG. Besser wäre, die defizitäre Rechtsdurchsetzung präventiv zu stärken und einen allgemeinen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats gegenüber Verstößen des Arbeitgebers – insbesondere auch gegen Unterrichts- und Anhörungspflichten – gemäß § 1004 BGB gesetzlich klarzustellen, der auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzbar sein sollte.

Grundlegendere Forderungen des DGB:

Zu den Erfordernissen einer effektiven Bekämpfung gehören neben der in dem Antrag unter II Ziffer 1 genannten Forderung der Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften mit ausreichend qualifiziertem Personal sowie den unter der Ziffer 2 lit. b) genannten Verschärfungen der Sanktionen darüber hinaus weitere Maßnahmen. Zu diesen Erfordernissen einer Reform des Wahlverfahrens zum BetrVG hat der Deutsche Gewerkschaftsbund im Rahmen seiner Stellungnahme zu der Expertenanhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 25.06.2018 in Berlin zu den Anträgen „Betriebsratswahlen erleichtern und Betriebsräte besser schützen“, Fraktion DIE LINKE, BT-Drs. 19/860, und „Betriebsratswahlen erleichtern – Aktive Beschäftigte schützen“, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drs. 19/1710, näher Stellung genommen [vgl. Ausschuss-Drs. 19(11)84 v. 21.06.2018, S. 28 ff.]. Auf diese Ausführungen wird insgesamt unter beispielhafter Nennung einiger wesentlicher Punkte für den vorliegenden Antrag der Fraktion DIE LINKE verwiesen.

Die Wahlen der Interessenvertretungen, insbesondere die Wahl zur Gründung eines Betriebsrats, sind weiter zu vereinfachen und effektiver zu schützen.

Ebenso muss der individuelle und besondere Kündigungsschutz der Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren von Erst-Wahlen verbessert und die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratstätigkeit rechtlich unterbunden sowie stärker sanktioniert werden.

Außerdem muss § 119 BetrVG dahingehend verändert werden, dass es sich um ein Officialdelikt handelt, was von Amts wegen verfolgt werden muss.

Mit Blick auf das Thema Transformation und aktueller Entwicklungen muss gewährleistet werden, dass eine Umsetzung von Maßnahmen ohne abgeschlossene Beteiligung des Betriebsrates nicht durchgeführt werden darf. Es bedarf dazu eines umfassenden Unterlassungsanspruchs.