

## **Schriftliche Stellungnahme**

Nils Kummert, Berlin

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**

**Nils Kummert**  
**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht**  
**Rechts- und Fachanwaltskanzlei dka**  
**Berlin**

Berlin, den 30.10.2020

## **Stellungnahme und zusammenfassende Thesen zu dem**

**A. Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 28.01.2020 (BT-Ds. 19/16843)**

**und dem**

**B. Antrag der Fraktion DIE LINKE vom 11.02.2020 (BT-Ds. 19/17104)**

**A. „Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung“**

### **1. Grundsätzlich:**

Ich berate seit vielen Jahren anwaltlich eine Reihe von Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten und auch einige Konzernbetriebsräte vorwiegend kleinerer und mittelständischer Konzerne in allen betriebsverfassungsrechtlichen Fragen. Ich beobachte in der täglichen Praxis im Zusammenhang mit den sog. „Digitalisierungsprozessen“ in den verschiedenen Betrieben Defizite im bestehenden System der Mitbestimmung, die an verschiedenen Stellen in einem Ausmaß eine Dysfunktionalität zur Folge haben, die aus meiner Sicht ein gesetzgeberisches Gegensteuern zur Folge haben muss. Der Antrag benennt aus

meiner Sicht zu Recht viele dieser Aspekte und enthält eine Reihe von Eckpunkten, die in die richtige Richtung weisen. An verschiedenen Stellen sind jedoch aus meiner Sicht kritische Anmerkungen angezeigt.

## 2. Im Einzelnen:

### a) Personalplanung/Personalentwicklung und Qualifizierung der Beschäftigten (II. 1.):

Der Antrag beschränkt sich ausweislich der Begründung auf die Einführung eines Mitbestimmungsrechts bezüglich der Fragen der *qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung*.

Ob damit eine Weiterentwicklung der bestehenden Regelung des § 92 BetrVG zu einem echten Mitbestimmungs- und folglich auch Initiativrecht in Bezug auf alle Aspekte der Personalplanung (insbesondere: Bedarfs- und Deckungsplanung) und insbesondere auch auf die Dimension der Personalbemessung gemeint ist, ist für mich nur schwer erkennbar. Mit dieser Thematik der einem Beschäftigten zuzuweisenden Arbeitsmenge, die einen direkten Bezug zur Personalbemessung hat, beschäftigt sich der Antrag unter Ziffer II. 2. Buchstabe a).

Ein solches echtes Mitbestimmungsrecht für alle Aspekte der Personalplanung erscheint zumindest für den personalplanerischen Aspekt der Personalbedarfs- und Personaldeckungsplanung und auch der Festlegung der Personalbemessung aus meiner Sicht in jeder Hinsicht wünschenswert, denn die Frage des Verhältnisses von Arbeitsmenge zur Anzahl der Beschäftigten ist für die Betriebsräte und die Belegschaften ein wesentliches (nicht unbedingt mit „Digitalisierungsprozessen“ unmittelbar verknüpftes) – wenn nicht gar gegenwärtig für die Qualität der Mitbestimmungspraxis – das entscheidende Problem.

Betriebsräte versuchen nämlich, der *extremen Leistungsverdichtung* und den daraus resultierenden gesundheitlichen Folgen mit dem Abschluss und gelegentlich (über das Einigungsstellenverfahren) der Erzwingung von Betriebsvereinbarungen zu begegnen, die eine umfassende Gefährdungsbeurteilung unter Einschluss der psychischen As-

pekte zum Inhalt haben. Stellt sich nach Durchführung der Gefährdungsbeurteilung heraus, dass unzumutbare Leistungsbedingungen an bestimmten Arbeitsplätzen bestehen, müsste im nächsten Schritt diese Arbeitsmenge reguliert und auf ein zumutbares Maß reduziert werden. Es ist jedoch höchststrichterlich ungeklärt und wird mit Blick auf das bestehende Mitbestimmungssystem im Arbeitgeberlager kritisch diskutiert, ob sog. „Besetzungsregelungen“, die das Verhältnis von Personalbesetzung und zumutbarer Arbeitsmenge regulieren, als Arbeitsschutzmaßnahme nach § 3 Abs. 1 ArbSchG über das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG durchgesetzt werden können. Zudem sind diese Einigungsstellenverfahren langwierig, umständlich und in ihrem Verlauf schwer zu prognostizieren. Die Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts zumindest bei der Personalbedarfs- und der Personaldeckungsplanung würde die Betriebsparteien in die Lage versetzen, diese Frage effektiv und möglichst gemeinsam zu klären. Da eine Einigungsstelle zumindest auch gem. § 76 Abs. 5 BetrVG die unternehmerischen Interessen zwingend im Auge behalten und diese gebührend in die Ermessensabwägungen einbeziehen müsste, bestünde nicht die Gefahr, dass einem Arbeitgeber eine Personalbedarfsplanung auferlegt wird, die betriebswirtschaftlichen Überlegungen fundamental entgegenstehen würde.

Soweit es im Antrag im Kern (lediglich) um die eigentliche *Personalentwicklungsplanung (Personalqualifizierungsplanung)* geht und *qualitative Personalplanungsaspekte* sich auf die Identifizierung von betrieblichen Qualifizierungsbedarfen und die Möglichkeiten der Qualifizierung der einzelnen Bestandsbeschäftigten beziehen, sind auch diese Aspekte zu Recht Gegenstand des Antrages. Es ist für viele Betriebsräte ein großes Problem, dass eine geordnete Qualifizierungsplanung im Sinne einer systematischen Soll- und Ist-Analyse und der Feststellung der Potentiale und der Qualifizierungsbereitschaft der Beschäftigten nicht stattfindet. Hier wäre ein echtes Mitbestimmungsrecht sehr hilfreich. Geklärt werden müsste jedoch, ob das Mitbestimmungsrecht sich lediglich auf die Planung oder auch auf die Durchführung der sich aus der Planung ergebenden konkreten einzelnen Maßnahmen bezieht (was folgerichtig und wichtig für die mitbestimmungsrechtliche Praxis wäre).

An dieser Stelle setzt das geforderte Mitbestimmungsrecht an, das in Ziffer II. 1. Buchst. a) des Antrages beschrieben wird. Es stellt sich nämlich auch als ein großes und bislang ungelöstes Problem dar, dass bei Wegfall von Berufsbildern und der mittel- und langfristig absehbaren Entstehung neuer Berufsbilder das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 BetrVG den Betriebsräten nicht hilft. Diese Vorschrift greift nur, wenn der Arbeitgeber die Änderung bestehender Arbeitsplätze durchführt bzw. plant. Eine längerfristige Qualifizierung mit Blick auf neue Berufsbilder ist von der Vorschrift nicht erfasst. Diesen Aspekt greift zu Recht der Antrag unter Ziffer II. 1. Buchst. b) auf.

Hinweis: Die Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen im Falle der Durchführung einer Betriebsänderung dem Sozialplan nach § 112 Abs. 2 BetrVG zuzuschlagen („Qualifizierungssozialplan“), nennt der Antrag bedauerlicher Weise nicht. Interessanterweise wird genau dieser Aspekt von rechtlichen Beratern der Arbeitgeberseite verstärkt ins Spiel gebracht, denn es erscheint betriebswirtschaftlich sehr viel sinnvoller, in die passgenaue Ausbildung von Beschäftigten zu investieren, als (hohe) Abfindungssummen zu zahlen.

## **b) Arbeitsorganisation und präventiver Gesundheitsschutz (II. 2.)**

Es ist meines Erachtens nicht verständlich, warum das Mitbestimmungsrecht bezüglich der Zuweisung der Arbeitsmenge beschränkt ist auf die Entgrenzung der Arbeitszeit bei Anwendung eines sog. „Vertrauensarbeitszeitmodells“ (das im Übrigen bezüglich seiner Facetten genauer definiert werden müsste, weil es *das* Vertrauensarbeitszeitmodell nicht gibt) und auch nur dann eingreifen soll, wenn über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit entsteht. Wie oben (unter Ziffer 2. Buchst. a) meiner Ausführungen) dargelegt), ist das Thema der Regulierung der (zumutbaren) Leistungsmenge bzw. der berechtigten arbeitgeberseitigen Leistungserwartung (neben ausufernden Arbeitszeiten und der Nichterfassung der realen Arbeitszeiten) eines der drängendsten Probleme der gegenwärtigen Betriebsratspraxis. Es handelt sich nicht nur um ein mit der Anwendung von „Vertrauensarbeitszeitmodellen“ verknüpftes Thema. Wenn ein solches Mitbestimmungsrecht eingeführt werden sollte, dann sollte es sich nach meiner Einschätzung um ein Mitbestimmungsrecht handeln,

das sich generell auf Maßnahmen zur Personalbemessung (nicht nur: *Personalplanung*) bezieht. Es sollte sich nicht auf die Festlegung der Leistungsmenge beschränken, auch wenn mittelbar über die Regelung dieses Aspekts natürlich auch auf die Personalbemessung Einfluss genommen wird. Richtig ist, dass im Zuge von „Digitalisierungsprozessen“ bestimmte (unzumutbare) Erscheinungen von Leistungsverdichtung besonders augenfällig werden, aber es handelt sich insgesamt nicht um ein originär mit „Digitalisierungsprozessen“ verknüpftes Thema, wie ein Blick z. B. in den Bereich der Krankenhaus- und Altenheimpflege zeigt.

In meiner Praxis bitten sehr viele Betriebsräte nicht zuletzt verursacht durch eine pandemiebedingte „Home-Office-Welle“ insbesondere in den letzten Monaten um anwaltliche Beratung bei der Regulierung von mobiler und häuslicher Arbeit. Mit großem Erstaunen stellen die Betriebsräte fest, dass kein echtes Mitbestimmungsrecht existiert bezüglich der Festlegung des Arbeitsortes und passgenauer Regeln zur mobilen bzw. häuslichen Arbeit, wenn einmal von Regelungen zur Lage der Arbeitszeit, der Arbeitszeiterfassung, der Nutzung der Überwachungstechnik und der Regelung von Arbeitsschutzfragen abgesehen wird. Insofern wäre die Einführung eines echten Mitbestimmungsrechts bezüglich der Themen „mobile Arbeit“ und „Arbeit im Home Office“ für die betriebsrätliche Praxis von großer Bedeutung. Wichtig wäre nach meiner Einschätzung in diesem Zusammenhang, explizit eine Kompetenz zur Regelung eines möglichen Kostenersatzes nach § 670 BGB, von Unfallversicherungs- und Haftungsfragen in das Mitbestimmungsrecht aufzunehmen.

Nach meiner Einschätzung muss die Regelung der Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit nicht Inhalt eines besonderen Mitbestimmungsrechtes werden. Das folgt daraus, dass es sich nach richtiger Auffassung bei der „Erreichbarkeitserwartung“ um eine (besondere Art der) „Rufbereitschaft“ handelt, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG unterliegt. Im Übrigen geht es hier mit Blick auf den Schutzzweck und die hinter dem Antrag stehenden rechtspolitischen Überlegungen wohl primär um eine effektive Überwachung der Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes, was durch eine (mitbestimmte) Regulierung

der Arbeitszeiterfassung gewährleistet sein muss. Hier spielt die (möglichst auch mitbestimmungsrechtlich zu flankierende) Umsetzung der CCOO-Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 eine entscheidende Rolle.

Dass Fragen der Gleichstellung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Mitbestimmungskatalog (des § 87 BetrVG?) aufgenommen werden sollen, erscheint mir eine schon lange bestehende Lücke zu schließen, deren Entstehen jedoch nicht unmittelbar mit „Digitalisierungsprozessen“ zusammenhängt.

### **c) Schutz der Persönlichkeitsrechte und steigende Bedeutung des Datenschutzes (II. 3.)**

Betriebsräte versuchen über die Regulierung der Überwachungstechnik regelmäßig auch, technisch-organisatorische und weitere Regelungen zur Sicherstellung eines effektiven Datenschutzes durchzusetzen. In vielen Fällen gelingt dies auch, denn die Interessen der Betriebsparteien liegen hier sehr oft nicht weit auseinander. Es besteht aber im Sinne der effektiven Durchsetzung der Regelungen der DSGVO und des BDSG ein Bedürfnis auf Seiten der Betriebsräte nach einem Mitbestimmungsrecht, das sich auf die Einführung bzw. Festlegung betrieblicher Datenschutzregeln bezieht. Eine Einschränkung auf die Verarbeitung personenbezogener Daten auf Grundlage technischer Einrichtungen greift zu kurz. Die Einschränkung bezüglich der Verarbeitung von Daten, die in Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten eingreift bzw. eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglicht, ist nach meiner Einschätzung zu kurz gegriffen. Wenn – ähnlich wie beim betrieblichen Arbeitsschutz – der Gesetzgeber sich der Gremien der Interessenvertretung bedienen möchte, um eine Gesetzeszweckverwirklichung sicher zu stellen, dann sollte dies konsequent erfolgen. Dann sollte den Betriebsräten ein Recht gegeben werden, bei der Umsetzung des betrieblichen Datenschutzes mitzubestimmen.

Die auf die sog. „Künstliche Intelligenz“ bezogene und im Antrag vorgeschlagene Klarstellung und die vorgeschlagene Erweiterung des bestehenden Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bezüglich der Entwicklung „Künstlicher Intelligenz“ (Ziffer II. 3. Buchst. b)

des Antrags) halte ich für einen in die richtige Richtung zielenden Vorschlag. Beachtet werden muss jedoch, dass es nach der (richtigen) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bislang überhaupt nicht auf den Überwachungszweck (weder als Haupt- noch als Nebenzweck) ankommt, sondern dass die bloße objektive Überwachungseignung stets ausreicht. Insoweit ist die vorgeschlagene „Erweiterung“ zumindest missverständlich. Eine Erweiterung des Mitbestimmungsrechts auf den Prozess der Entwicklung bis zur Evaluation technischer Neuerungen erscheint mir sehr sinnvoll, wobei die Einschränkung „soweit dies zum Schutze der Beschäftigtenrechte nötig ist“ eine klare Auslegung nicht ermöglicht und wenig bestimmt und verständlich ist.

Eine Verstärkung der Schulungsansprüche der Betriebsräte nach § 37 Abs. 6 (und ggf. auch nach Abs. 7) BetrVG ist sicherlich sachgerecht, wenngleich nicht zwingend. Die bestehenden Regelungen und auch die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung sind bereits jetzt schon eine gute Grundlage, auf sich Betriebsräte in diesem Zusammenhang beziehen können. Schulungsansprüche sollten jedoch nach meiner Einschätzung in Bereichen gestärkt werden, in denen die Betriebsräte großen Bildungsbedarf haben, aber die Rechtsprechung zögerlich bis zurückhaltend ist: Ausbildung kommunikativer und sozialer Kompetenzen, Teambildungsprozesse, Erwerb von Fähigkeiten zur Führung und Steuerung großer Gremien inklusive Fähigkeiten zur Konfliktvermeidung und -bearbeitung, Durchführung von (moderierten) Klausurtagungen zur Besprechung und Festlegung einer internen Arbeitsplanung etc.

Die Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts außerordentlich hürdenreich und unnötig kompliziert. Die vorgeschlagene Lösung nebst Einigungsstellenspruch zur Streitlösung nach erfolgtem arbeitgeberseitigen Widerspruch halte ich für einen interessengerechten und praktikablen Weg. Es wird zwar von Arbeitgeberseite die Existenz einer „Beraterindustrie“ regelmäßig beklagt, aber tatsächlich ist es so, dass Betriebsräte in Bezug auf die Nutzung der Informationstechnologie in den Betrieben nur zu einem Bruchteil von ihren bestehenden Mitbestimmungsrechten Gebrauch machen, weil sie mit der Fülle der Anwendungen und den komplizierten Systemen nicht (allein) zurechtkommen. Mir ist kein Fall bekannt, in dem ein Betriebsrat die Einführung sinnvol-



ler neuer Hard- und/oder Software-Komponenten mutwillig zu verhindern versucht hätte. Mir sind aber viele Fälle bekannt, in denen Betriebsräte es aufgegeben haben, die Nutzung jeglicher Hard- und Software-Komponenten regeln zu wollen. Auf dieser Basis erscheint die erleichterte Hinzuziehung von IT-Sachverständigen ein vernünftiger Weg zu sein, die Betriebsratspraxis stärker in Richtung der Wahrnehmung bestehender Schutzrechte zu lenken.

Den Vorschlag, dass gängige betriebliche Software von einer zentralen Stelle (im Sinne eines „Software-TÜVs“) untersucht wird und die Ergebnisse den Gremien zugänglich gemacht werden sollen, halte ich für die Praxis für einen sehr guten Vorschlag. Ich halte es auch für vorstellbar, dass die Tarifvertragsparteien sich auf die Einrichtung solcher Stellen und die anzuwendenden Prüfkriterien – und -verfahren einigen könnten. Ich denke, dass auch die Erweiterung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG in Richtung des Abschlusses einer IT-Rahmenvereinbarung eine Möglichkeit wäre,

**d) Anwendung der betrieblichen Mitbestimmung auf möglichst viele Erwerbstätige und Öffnung für digitale Geschäftsmodelle (II. 4.)**

Die getätigten Vorschläge erscheinen mir sinnvoll zu sein, wobei ich nicht erkennen kann, warum die Einschränkung „länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt“ gemacht werden soll. Beim Einsatz eines Leiharbeitnehmers im Einsatzbetrieb besteht bei der Anwendung des § 99 BetrVG (in Verbindung mit § 14 Abs. 3 AÜG) eine solche zeitliche Einschränkung nicht.

Die vorgeschlagene Ausweitung des § 3 BetrVG nicht zuletzt auch in Bezug auf den Kreis der in den § 5 BetrVG einzubeziehenden Beschäftigten erscheint mir ein betriebsnaher und beiden Betriebsparteien gerecht werdender Vorschlag zu sein. Es fehlen konkrete Vorschläge zur Erweiterung und Klarstellung des § 3 BetrVG in Bezug auf Regelungen zur Vertretungsstruktur bei einer Matrixorganisation. Die bisherige Textfassung des § 3 BetrVG bedarf aus meiner Sicht unter einer Reihe von Gesichtspunkten dringend der Revision. Auch muss darüber nachgedacht werden, ob bei zulässigen Betriebsvereinbarungslösungen

auch eine Streitentscheidung über ein Einigungsstellenverfahren in Betracht kommt. Es könnte auch an bestimmte vereinfachte Klärungsprozesse bezüglich der Feststellung einer betriebsratsfähigen betrieblichen Einheit nach den §§ 1 und 4 BetrVG gedacht werden, um unnötige Wahlanfechtungen zu vermeiden und (rechtzeitig) vor einer Betriebsratswahl Rechtssicherheit für alle Beteiligten herbei zu führen. Auch hier ist nicht nachvollziehbar, warum Werk- und Dienstvertragsmitarbeiter erst ab einer Beschäftigungsdauer von drei Monaten in die Mitbestimmung einbezogen werden können.

Eine Regulierung des Bereichs der Crowd- und Clickworker ist sicherlich mittelfristig notwendig. Ob eine Änderung des Heimarbeitsgesetzes bzw. ein Einbezug der Arbeitnehmerähnlichen Personen in die Betriebsverfassung bei gleichzeitiger Änderung der Kriterien für die „wirtschaftliche Abhängigkeit“ der Weg ist oder ob die Schaffung eigener Interessenvertretungsstrukturen für diese Beschäftigtengruppen nebst Regelung von Daten- und Arbeitsschutzstandards der Regulierungsausweg ist, sollte intensiv geprüft werden.

#### **e) digitale Kommunikationsformen für Betriebs- und Personalräte und für Gewerkschaften (II. 5.)**

Auf dem Hintergrund immer noch häufig zu führender Verfahren nach § 40 BetrVG bezüglich der technischen Ausstattung von Betriebsrätsbüros erscheint mir die Klarstellung sehr hilfreich zu sein, dass Betriebs- und Personalräte einen Zugang zu digitalen innerbetrieblichen Kommunikationsmitteln erhalten sollen sowie einen Anspruch haben sollen auf eine Grundausstattung mit digitalen Endgeräten.

Mir erscheint es wichtig, dass auf dem Hintergrund der einschlägigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 2009 (20.01.2009 – 1 AZR 515/08) Lücken und Restrisiken beseitigt werden, wenn eine Gewerkschaft e-Mails an Beschäftigte (Nichtmitglieder) an deren dienstliche Mail-Adresse sendet. Die Entscheidung lässt offen, ob Nichtmitglieder einen Unterlassungsanspruch gegen die übersendende Gewerkschaft geltend machen können. Sicherlich müssten diese die Möglichkeit haben, das Zusenden unerbetener Werbung für die Zu-

kunft auszuschließen. Es muss aber klargestellt werden, dass die Gewerkschaften e-Mails bis zum Eingang eines Widerspruchs übersenden dürfen. Auch sollte bei einer Regelung des „digitalen Zutrittsrechts“ der Gewerkschaften, die zu begrüßen ist, die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts en passant korrigiert werden, die es den Gewerkschaften nur in bestimmten Zeitintervallen erlaubt, den Betrieb zum Zwecke der Mitgliederwerbung zu betreten. Diese „Unwucht“ gilt es bei Regelung des digitalen Zutrittsrechts zu bedenken und einer Korrektur zuzuführen.

#### **f) Aufsichtsräte (II. 6.)**

Ich begrüße den Prüfauftrag sehr, denn er stärkt angesichts der zu beobachtenden sehr erstaunlichen Innovationsträgheit in manchen Branchen und Unternehmen die Bereitschaft, sich mit „Digitalisierungsprozessen“ und mit ihnen einhergehenden Personalentwicklungen zu beschäftigen.

### **3. Gesichts- und Eckpunkte, die aus meiner Sicht fehlen:**

Ich bedaure sehr, dass bestimmte Probleme für Betriebsräte, die mit problematischen Internationalisierungs- und Globalisierungstendenzen zusammenhängen, nicht Gegenstand der „Update-Vorschläge“ geworden sind. Es gibt keinen Konzernbetriebsrat in Konzernen mit ausländischer Konzernmutter, soweit eine deutsche Zwischengesellschaft mit hinreichender Leitungsmacht fehlt. Wenn eine Muttergesellschaft an die Mitarbeiter ihrer Tochtergesellschaft finanzielle Zuwendungen ausschüttet, ist dieser Vorgang nicht beteiligungspflichtig aus Sicht des Betriebsrats der Tochtergesellschaft. Betriebsräte irren durch Matrix-Konzerne und suchen ihre Ansprechpartner\*innen.

Der Fragenkomplex „Digitalisierung der Betriebsratsarbeit“ (Beschlussfassung und ggf. auch Wahlvorgänge auf Grundlage von Telefon- und/oder Videokonferenzen, elektronische Betriebsratswahlen, virtuelle Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands) wird im Antrag zu meiner Überraschung nicht behandelt. Ich denke, dass zu diesem (sehr umstrittenen) Fragenkomplex differenzierte Lösungen erarbeitet werden müssen, weil sonst zum Thema „Digitalisierung“ ein wichtiges Themenfeld fehlt.

Auch bedaure ich außerordentlich, dass ein Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte zur Verbesserung der Klimabilanz eines Betriebes nicht in die Vorschläge aufgenommen wurde. Das Betriebsverfassungsgesetz behandelt das Themengebiet des betrieblichen Umweltschutzes nur äußerst rudimentär. Betriebsräte möchten an einem Freitag nicht nur eine „Future-Betriebsversammlung“ durchführen, sondern sich auch mit Folgen in die (betriebliche) Klimapolitik einmischen. Dieses Thema mag nicht zur Thematik „Digitalisierung“ passen, aber wenn über ein „Update Betriebsverfassung“ gesprochen wird, darf diese Thematik nach meiner Einschätzung nicht fehlen.

## **B. „Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern stärken**

### **1. Grundsätzlich:**

Genauso wie Störungen bei Betriebsratswahlen (vor allem bei Gründungswahlen) effektiv unterbunden werden sollten, müssen auch Störungen und Behinderungen der Amtsausübung unterbunden werden. Ich beobachte in meiner anwaltlichen Praxis nicht allzu viele von solchen Störungsfällen. Das liegt sicherlich daran, dass ich viele Betriebsräte aus Branchen vertrete, in denen die Arbeitgeber zumeist Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind. Ich will deutlich betonen, dass solche Mitgliedsunternehmen in der Regel nicht zu denjenigen Unternehmen zählen, die gezielt Betriebsräte zu beseitigen versuchen. Andererseits nimmt die Härte in den Störungsfällen, die ich in meiner Praxis beobachte, deutlich zu. Und es ist zu beobachten, dass es eine professionelle „Beraterindustrie“ rund um diese Störungsfälle gibt (Rechtsanwält\*innen, PR-Berater\*innen, Psycholog\*innen), die diese Störungsprozesse vorbereitet, abwickelt bzw. beratend begleitet.

### **2. Im Einzelnen:**

Aus meiner Sicht sind die Vorschläge sinnvoll und ohne echte Alternative. Allein auf die Verschärfung von Straf- und Ordnungswidrigkeitsvorschriften zu setzen, erscheint auf den ersten Blick nicht angemessen zu sein. Ich sehe aber hierzu keine Alternative.

Zwar liegt das Problem (zumindest auch) darin, dass die Ermittlungsverfahren (sowohl im Straf- wie auch im Ordnungswidrigkeitenrecht) extrem lange dauern und Betriebsräte (wie Wahlvorstände auch) eine Störungshandlung schnell und effektiv abwehren können müssen, sonst ist die Störung „erfolgreich“.

Aus meiner Sicht müssten daher zusätzlich Überlegungen angestellt werden dahingehend, dass Betriebsräte, die sich Störungen ausgesetzt sehen, effektiv einen Unterlassungstitel beschaffen können müssen. Ggf. wäre an ein Modell in Anlehnung an den § 109 BetrVG zu denken, wobei der Spruch der Einigungsstelle ein vollstreckbarer Titel sein müsste. Ansonsten käme es zu einer Verfahrensverzögerung und gerade nicht zu einer Beschleunigung.

Störungsfälle müssten ggf. offiziell erfasst werden, denn nach wie vor ist es so, dass Störungshandlungen am ehesten dann unterbleiben, wenn sie der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden und die Störer damit rechnen müssen, dass potentielle Kunden und andere Dritte auf diese Unternehmen aufmerksam werden.

Die Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG ist nicht die entscheidende Abwehrnorm in der betrieblichen Praxis. Das Ordnungsgeld muss insbesondere auch bei der Durchsetzung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs, der nicht eine „grobe“ Pflichtverletzung verlangt, hochgesetzt werden und von dem Ordnungsgeldrahmen des § 23 Abs. 3 BetrVG gelöst werden.