



## Wortprotokoll der 94. Sitzung

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 2. November 2020, 15:00 Uhr  
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1  
MELH  
MELH 3.101

Vorsitz: Dr. Matthias Bartke, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 3

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

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Wirtschaft und Energie

#### **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

**Federführend:**  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Wirtschaft und Energie  
Ausschuss Digitale Agenda

#### **Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung**

**BT-Drucksache 19/16843**

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
CDU/CSU	Schummer, Uwe	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Hiller-Ohm, Gabriele Rützel, Bernd	
AfD	Springer, René	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
DIE LINKE.	Ferschl, Susanne Krellmann, Jutta	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	

**Mitglieder anderer Ausschüsse**

CDU/CSU	Vieregge, Kerstin	Ausschuss für Tourismus
---------	-------------------	-------------------------

Ministerien	Kramme PStSin Annette (BMAS)
Fraktionen	Arndt, Dr. Joachim (SPD) Kilavuz, Bülent (DIE LINKE.) Marko, Joachim (AfD) Rogowski, Thomas (CDU/CSU) Schächter, Doris (FDP)
Bundesrat	
Sachverständige	Geyer, Volker Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund) Heilmann, Micha (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) Hemmerich, Kai-Uwe Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) Klebe, Dr. Thomas Klingberg, Regine ((Gesamtmittel   Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) Kummert, Nils Stettes, Dr. Oliver Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Wolff, Helena (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



### **Einziger Punkt der Tagesordnung**

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**

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales begrüße ich Sie sehr herzlich. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind die folgenden Vorlagen: Antrag der Fraktion DIE LINKE. Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen auf Bundestagsdrucksache 19/17104 sowie der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung auf Bundestagsdrucksache 19/16843.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 19(11)824 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden bzw. zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen. Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich Ihnen einige Erläuterung geben - ich glaube, die meisten von Ihnen kennen diese schon, aber Sie werden sie nochmal ertragen müssen: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 90 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragestellerinnen und Fragesteller nach jeder Frage – das heißt also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit effektiv zu nutzen, sollten wir möglichst präzise Fragen stellen, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen.

Hierzu dienen die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 10 Minuten geben wird - hier können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Von Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V. Frau Regine Klingberg - per Videokonferenz zugeschaltet, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Frau Helena Wolff und Herrn Roland Wolf, vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Micha Klapp und Herrn Ralf-Peter Hayen, von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Herrn Micha Heilmann.

Ein herzliches Willkommen sage ich auch den Einzelsachverständigen Herrn Volker Geyer, Herrn Kai-Uwe Hemmerich, Herrn Nils Kummert, sowie den beiden per Video zugeschalteten Sachverständigen Herrn Dr. Oliver Stettes und Herrn Dr. Thomas Klebe.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir über eine TV-Übertragung an unserer Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt und bleibt dort abrufbar.

Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Dazu bitte ich, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an den bzw. die sich die Frage gerichtet hat. Als Erster hat sich Herr Schummer von der CDU/CSU gemeldet, Sie haben das Wort.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Meine Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Gesamtmetall und auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Sehen Sie die Behinderung von Betriebsratswahlen in Unternehmen als eine der zentralen Ursachen, weshalb die Bildung von Betriebsräten in den Unternehmen blockiert wird? Welche Erfahrungswerte haben Sie in diesem Bereich?

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Vor dem Hintergrund der ausgesprochen und signifikant geringen Zahl von Strafurteilen, die im Kontext der Behinderung von Betriebsratsarbeit zustande kommen pro Jahr, die sind bundesweit einstellig – das will ich nochmals betonen, bundesweit einstellig –



kann das Problem, wenn man es denn als Problem empfindet, des Nichtzustandekommens von Betriebsräten ganz sicherlich nicht darin verankert liegen, dass es zu solchen Behinderungen kommt. Ich will gar nicht bestreiten, dass es im Einzelfall Behinderungen geben mag, aber wie gesagt, die Zahl der geringen Verurteilung spricht eine sehr eindeutige Sprache. Deswegen ist die Frage, ob der § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes geändert werden sollte, nicht die zentrale Frage für eine Änderung der Betriebsverfassung. Um die Betriebsverfassung attraktiv zu machen, und zwar attraktiv auch für die Arbeitnehmer, die ja zur Wahl gehen sollen – häufig scheitert die Betriebsratsbildung daran, dass Arbeitnehmer gar kein Interesse an einem Betriebsrat haben (das werden die meisten Fälle sein) – um das zu steigern, muss man die Betriebsverfassung attraktiver machen. Dafür sehe ich in den beiden Anträgen keine Grundlagen.

**Sachverständige Klingberg** (Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.): Ich kann mich im Großen und Ganzen den Ausführungen von Herrn Wolf anschließen. Dieses Problem mag es geben, verbreitet tritt es jedoch nicht auf. Fälle der Behinderung von Betriebsratswahlen nehmen wir in unserer Branche jedenfalls nicht wahr. Herr Wolf hatte die geringen Fallzahlen schon angesprochen. Ich denke, es ist insoweit ausreichend, dass wir eine strafrechtliche Verfolgbarkeit haben. Das ist meines Erachtens aber auch ausreichend. Vielmehr erscheint es so, dass die Betriebsratswahlen schon deshalb nicht zustande kommen, weil tatsächlich das Interesse nicht in dem Maße gegeben ist. In unserer Branche haben wir relativ viele Betriebsräte, eine hohe Tarifbindung und damit auch eine gelebte Sozialpartnerschaft. Ich kann in dem Antrag, der hier zur Rede steht, hingegen keine Steigerung der Attraktivität des Betriebsverfassungsrechts erkennen. Im Gegenteil spricht der Antrag jetzt nicht gerade dafür, den im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu fördern.

**Sachverständige Klapp** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Sie können sich sicherlich vorstellen, dass aus der Perspektive der Gewerkschaften das Ganze einen anderen Schlag hat, zumal einige Studien dazu existieren – auch über das WSI und die Hans-Böckler-Stiftung. Diese belegen eindeutig, dass es eine nicht geringe Zahl an Möglichkeiten gibt, die Arbeitgeber betreiben, um die Betriebsräte zu verhindern oder auch die Betriebsratstätigkeit absichtlich zu erschweren. Das zeigt sich vor allem auch vor dem Hintergrund einer gewachsenen Anwaltsindustrie, die sich im Fokus

auch mit genau diesem Betriebsratsbashing befasst. Das Ganze findet eben auch zunehmend medial an Verbreitung. Was auch noch angesprochen wurde, ist der Digitalisierungskontext, also die Frage, ob das Betriebsverfassungsrecht ausreichend ist oder es eines Updates bedarf, um jenseits von der Frage einer Verhinderungstaktik zunehmend auch weitere Beschäftigte für das Betriebsverfassungsrecht und die Indizierung von Betriebsräten zu aktivieren. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitglieds-gewerkschaften ist das der Fall. Deswegen begrüßen wir den Antrag der Bundestagsfraktion der Grünen hier ausdrücklich an dieser Stelle schon jetzt. Zu den Einzelheiten: was auch angesprochen wurde, ist das Thema Staatsanwaltschaft beziehungsweise geringe Zahlen von Verfahren, die es im strafrechtlichen Kontext gibt. Das hieran zu messen, ist ja immer ein bisschen schwierig, wenn rechtliche Möglichkeiten kaum zur Verfügung stehen, um das ordentlich einzuleiten, zu begleiten, durchzusetzen und Verfahren anzustrengen. Das würde ich gern noch meinen Kollegen Ralf-Peter Hayen ergänzen lassen.

**Sachverständiger Hayen** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank, Herr Dr. Bartke. Ich würde eher differenzieren bei der Frage, inwieweit Betriebsratswahlen verhindert werden. Ich würde mich beziehen auf die empirischen Daten der Studie von Behrens-Dribbusch. Die hatten wir bei der letzten Anhörung im Juni 2018 sehr zentral zum Gegenstand hier. Sie haben festgestellt, dass zumindest jede zehnte Betriebsratswahl erst einmal behindert wird. Das bezieht sich nicht nur auf Erstwahlen. Auch bestehende Betriebsräte stehen da unter Druck. Aber insbesondere – und das ist die Differenzierung – geschieht das in den Bereichen, in denen eher ein patriarchalisches Verhältnis in Bezug auf den Arbeitgeber zu den Arbeitnehmer/innen besteht. Besonders im Einzelhandel, im Wachgewerbe und in solchen eher kleinteiligeren Strukturen, da ist die Behinderung von Betriebsräten besonders stark. Ich kann das auch an meinem eigenen Schicksal oder an meiner eigenen Vita bestätigen, weil ich nach meinem Abitur erstmal eine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann gemacht habe, bevor ich Jura studiert habe. Und da ist es mir genauso ergangen, als ich einen Betriebsrat bilden wollte, dass massiv behindert wurde, dass ich nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden sollte. Insofern habe ich es am eigenen Leibe erlebt, dass gerade im Einzelhandel und in solchen Strukturen von Betrieben mit bis zu 200 oder bis zu 250 Arbeitnehmer/innen die Behinderung von Erstbetriebsratswahlen besonders hoch ist.



**Abgeordnete Vieregge (CDU/CSU):** Ich würde gern eine Frage an Herrn Hemmerich stellen: Können Sie Ihre Position erläutern und zwar die, von Mitbestimmungsbehinderung betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus der Pflicht zu nehmen, Anzeige gegen ihren Arbeitgeber zu erstatten?

**Sachverständiger Hemmerich:** Das ist natürlich schwierig, wenn sie Ihren eigenen Arbeitgeber bei der Staatsanwaltschaft anzeigen sollen; denn nur dann kann diese tätig werden. Und wenn es schon so weit gekommen ist, dann ist es viel zu spät. Da kann man anschließend nicht mehr vertrauensvoll zusammenarbeiten. Da ist der Drops schon gelutscht. Man müsste das eher so, wie ich in meiner Stellungnahme auch formuliert habe, hinkriegen, dass man das vorneweg moderiert bekommt in Situationen, wo man vielleicht unerfahren ist auf beiden Seiten. „Oh Gott, oh Gott, bei uns soll ein Betriebsrat gewählt werden. Hast du schon gehört? Was haben wir falsch gemacht?“, das ist doch die erste Reaktion, die es von Seiten der Vorgesetzten gibt, wenn so etwas passiert. In den meisten Fällen ist nichts falsch gemacht worden. Es geht nur um ein bisschen mehr Augenhöhe der Beschäftigten. Man könnte wegnehmen, dass das über Staatsanwaltschaften geregelt wird, indem man sagt, man könnte auf Landesebene jemanden einführen, der Beauftragter ist für Mitbestimmung oder für die Thematik „Mitbestimmung“ oder „Betriebsratsgründungen“ zuständig ist. Dann ist das mit nicht so viel Aufwand verbunden, wie wenn man Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften bilden würde. Diese Person könnte dann versuchen, zu moderieren. Man kann mal anfangen mit jemand Ehrenamtlichen, der das nebenher macht auf Landesebene, weil so viele Fälle gibt es nun auch nicht. Ich könnte mir vorstellen, dass das vielleicht eine ganz gute und kluge Idee ist, um aus der „schlimmen Ecke“ rauszukommen; denn keiner will seinen Chef, seinen Vorgesetzten oder gar seinen Arbeitgeber anzeigen. In der Regel arbeiten wir auch alle gut zusammen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, Herr Hemmerich. Bevor Herr Schummer die nächste Frage hat, möchte ich doch nochmal die Parlamentarische Staatssekretärin Anette Kramme ganz herzlich begrüßen.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Meine Frage geht an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Gesamtmetall. Besteht aus Ihrer Sicht die Notwendigkeit zur Einrichtung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften?

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Vielen Dank für die Frage. Vor dem Hintergrund dessen, was ich eben gesagt habe, bin ich bei Schwerpunktstaatsanwaltschaften höchst skeptisch, weil die ganz klar einen Beitrag dafür leisten können, eher in die Richtung zu zielen, einen Keil in die Betriebsverfassung und in die vertrauensvolle Zusammenarbeit zu treiben. Ich glaube nicht, dass Schwerpunktstaatsanwaltschaften bei der geringen Zahl von Verfahren, die wir bundesweit haben, sinnvoll und angemessen sind. Solche Schwerpunktstaatsanwaltschaften kann man im Massengeschäft machen, aber für das Thema „Betriebsratswahlverhinderung“, beziehungsweise „vermeintliche Verhinderung von Betriebsratswahlen“ wäre das völlig überzogen und nicht angemessen.

**Sachverständige Klingberg (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.):** Vielen Dank. Ich halte es ebenso für nicht notwendig, Schwerpunktstaatsanwaltschaften zu implementieren. Die grundsätzliche Strafverfolgungsmöglichkeit ist ja durch das Betriebsverfassungsgesetz gegeben. Ich denke auch, dass – wie bisher – die Staatsanwaltschaften durchaus fähig und in der Lage sind, in etwaigen Sachverhalten ohne Schwerpunktbereiche zu ermitteln. Angesichts der Fallzahlen ist es meines Erachtens auch nicht mit der Realität in Einklang zu bringen, separat nochmal Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften zu bilden.

**Abgeordnete Vieregge (CDU/CSU):** Eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und auch nochmal an Herrn Hemmerich. Besteht aus Ihrer Sicht eine Notwendigkeit und Rechtfertigung dafür, die Höhe der Geldbußen anzuheben?

**Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ja, das halte ich in jedem Fall für erforderlich, dass in Bezug auf die Behinderung von Betriebsratswahlen auch die Geldbußen in Bezug auf § 121 BetrVG und andere Normen weiter angehoben werden. Allerdings muss es daneben noch viele andere, flankierende Maßnahmen geben. Zum Beispiel den Schutz von Wahlinitiatoren halte ich für ganz wichtig, den sowohl individuell, als auch den kollektiven Kündigungsschutz. Es sind weitere Maßnahmen denkbar, die wir ja auch schon vor anderthalb, zwei Jahren im Juni 2018 bei der Anhörung diskutiert haben. Das ist alles nachzulesen in der Ausschussdrucksache 19(11)84. Da haben wir entsprechende Vorschläge unterbreitet.



**Sachverständiger Wolf** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Vor dem Hintergrund dessen, was wir im Augenblick an Verfahren haben – ich kann mich in dem Punkt nur wiederholen – und auch vor dem Hintergrund dessen, dass Straf- wie Ordnungswidrigkeiten ja auch verhältnismäßig sein und verhältnismäßige Reaktionen vorsehen müssen und da mir bisher außer vom Deutschen Gewerkschaftsbund noch nie mitgeteilt worden ist, dass die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt wäre beim geltenden Rahmen, halten wir eine solche Anhebung für unverhältnismäßig und lehnen sie daher ab.

**Sachverständiger Hemmerich:** Wenn Sie an verantwortlicher Stelle irgendwo so einen Patriarchen im Unternehmen haben, dann ist es dem vollkommen egal, was er zahlen muss. Wenn der gegen Mitbestimmung ist und wenn der dagegen ist, dass irgendwelche Arbeitnehmer ihm irgendwo reinfummeln und mitreden wollen über täglichen Beginn und Ende der Arbeitszeit – als ganz einfaches Beispiel –, dann kriegen Sie den bei einer Maßzahl, die umsatzabhängig ist, aber nicht mit 20.000, 30.000, 40.000 Euro. Da muss man andere Regeln hintendran legen. Viel wichtiger wäre es, dass man die Leute ab der ersten Sekunde schützt, die einen Betriebsrat bilden wollen, da muss noch kein Wahlvorstand gegründet sein, sondern da muss sich einer betätigen und sagen: „Hier, wollen wir nicht mal über einen Betriebsrat reden?“, dann müsste der schon einen Schutz haben. Das wäre – glaube ich – ganz klug. Und man müsste von dem Antragsdelikt wegkommen und müsste dieses Offizialdelikt einführen für Betriebsratsverhinderungen oder bei Missbrauch oder Nicht-Nachfolgen von Betriebsratsrechten, so dass die Betriebsräte und die Beschäftigten nicht mehr in der Pflicht sind, selber anzuzeigen, sondern dass das jemand anderes übernehmen könnte, mit Hinweisen an die Staatsanwaltschaft oder so.

**Abgeordneter Schummer** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Gesamtmetall und an den Deutschen Beamtenbund. Die betriebliche Mitbestimmung ist in diesem Jahr 100 Jahre alt geworden mit dem Betriebsrätegesetz. Haben sich die geltenden Vorschriften bewährt, hier auch beispielsweise zur Bildung eines Betriebsrates? Haben Sie Vorschläge, wie die klassische Welt der betrieblichen Mitbestimmung mit der neuen Welt der Digitalisierung versöhnt zusammengeführt werden kann?

**Sachverständige Klingberg** (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall-

und Elektro-Industrie e.V.): Grundsätzlich halten wir die derzeitigen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes in Bezug auf die Mitbestimmung auch in Zeiten des digitalen Wandels für ausreichend. Meines Erachtens enthält das Betriebsverfassungsgesetz bereits jetzt schon eine vernünftige Balance, um die unternehmerische Entscheidungsfreiheit auf der einen Seite und die Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrats beziehungsweise der kollektivrechtlichen Gremien auf der anderen Seite in Einklang zu bringen, und das sogar auf hohem Niveau. Würde man in dieses ausgewogene Regelungssystem eingreifen, dann hat das den Anträgen zu Folge eine Tendenz, die sehr zu Lasten der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit geht. Das kann so nicht sein, und deshalb halten wir diese Anträge insgesamt – beziehungsweise ein Update der Mitbestimmung – für nicht erforderlich. Das BetrVG enthält genug Regelungen, die in allen Teilbereichen, die auch in den Anträgen angesprochen werden, letztlich bereits entsprechende Beteiligungsmöglichkeiten in ausreichendem Maße vorsehen. Auch im Hinblick auf die Betriebsratswahlen ist alles klar geregelt und bedarf keines Updates. Fehlende Betriebsräte sind nicht zwingend auf den jeweiligen Arbeitgeber zurückzuführen. Selbst wenn möglicherweise vereinzelt „schwarze Schafe“ Betriebsratswahlen behindern mögen, ist doch – denke ich – der weit überwiegenden Anzahl der Arbeitgeber durchaus bewusst, dass die Einflussnahme auf Betriebsratswahlen strafbewehrt ist. Im Regelfall erkennen Arbeitgeber an, dass Betriebsräte den Schutz der Arbeitnehmerrechte im Miteinander mit dem Arbeitgeber gewährleisten. Insofern sind die geltenden Vorschriften insgesamt – denke ich – zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits ausgewogen genug. Ein Ansatzpunkt, den wir sehen, betrifft weniger die Mitbestimmung, sondern vielmehr die Tätigkeit der Betriebsräte, die an den digitalen Wandel angepasst werden sollte. Ich denke da insbesondere an die erfolgte Neufassung des § 129 BetrVG, die wir sehr befürworten. Da wäre es natürlich schön, wenn die Möglichkeit der digitalen Betriebsratsarbeit weiterhin unterstützt wird, am besten durch Entfristung des § 129 BetrVG oder zumindest durch dessen Verlängerung für den Pandemiezeitraum.

**Sachverständiger Geyer:** Ich denke, dass sich die Betriebsverfassung uneingeschränkt bewährt hat, aber ich glaube, auch die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren ganz rasant verändert. Eine Anpassung des BetrVG, ein Update des BetrVG, ist – denke ich – zwingend erforderlich. Die Arbeitswelt hat sich verändert, auch Betriebe haben sich



verändert. Gerade in Großkonzernen gibt es bundesweite Betriebe, und das BetrVG hat eher so die Denke: Ein Betrieb und alle Beschäftigten sind in diesem Betrieb vor Ort. Wir schließen Zuordnungstarifverträge ab, damit es eben Betriebsrats-einheiten gibt für diesen bundesweiten Betrieb, aber gerade in solchen Betriebseinheiten stößt natürlich auch die Mitbestimmung teilweise an die Grenzen. Und gerade wenn man sich die Digitalisierung der Arbeitswelt ansieht, hier muss die Mitbestimmung – denke ich – ausgeweitet werden. Und wenn wir uns das Thema anschauen „mobiles Arbeiten“, dann ist das dringend regelungsbedürftig. Aber nicht nur „mobiles Arbeiten“, sondern darüber hinaus eben auch die neuen Arbeitsformen, die auf uns zukommen. Auch die Sachmittelausstattung ist sicherlich ein wichtiger Punkt, was in diesem Update der Betriebsverfassung berücksichtigt werden muss.

**Abgeordnete Vieregge (CDU/CSU):** Die Frage geht jetzt an Gesamtmetall und Deutschen Beamtenbund: Wie stehen Sie zu der Forderung nach einem Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrates für Qualifizierung im Hinblick auf den anstehenden Wegfall von Arbeitsplätzen? Welche Möglichkeiten hat der Betriebsrat heute schon?

**Sachverständige Klingberg (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.):** Im Hinblick auf die Qualifizierung ist es meines Erachtens so, dass es eines Anpassungsbedarfs nicht bedarf, auch nicht im Hinblick auf den möglicherweise anstehenden Strukturwandel und den Wegfall von Arbeitsplätzen. Grundsätzlich muss sich der Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf an den betrieblichen Erfordernissen messen lassen. Interessensgerecht kann es nur dann sein, wenn der Bedarf auch praxisnah ausgestaltet ist. Die Betriebe benötigen daher ausreichend Gestaltungsspielraum zur Entwicklung passgenauer Lösungen und dürfen an dieser Stelle nicht eingeeengt werden. Wir haben bereits im Betriebsverfassungsgesetz Mitbestimmungsrechte im Hinblick auf Weiterbildung und Qualifizierung in den §§ 96 bis 98 BetrVG mit unterschiedlicher Intensität, die die unternehmerische Entscheidungsfreiheit und die Belegschaftsinteressen gleichermaßen berücksichtigen. Das ist aber meines Erachtens auch ausreichend. In Bezug auf den Wegfall von Arbeitsplätzen gibt es zudem flankierende Vorschriften, wie die Förderung der beruflichen Weiterbildung bei Transferkurzarbeitergeld, § 111a SGB III, oder das Qualifizierungschancengesetz. Wir haben genug Spielraum, um an der Stelle auch auf die Förderung der vom Strukturwandel betroffenen Arbeitnehmer bzw.

einen sich ergebenden Anpassungsbedarf einzugehen. Bei Betriebsänderungen mit Personalabbau kann zudem der § 111 BetrVG relevant sein. Es gibt daher genug Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats, die auch jetzt diesen Fall schon abdecken

**Sachverständiger Geyer:** Der § 97 BetrVG sieht ein Beteiligungsrecht vor, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant und durchführt. Ein Initiativrecht des Betriebsrates gibt es nicht. Durch die Digitalisierung verändern sich die Arbeitsabläufe enorm, die Arbeitsinhalte verändern sich, Arbeitsplätze fallen weg. Ich glaube, es ist ein entscheidender Punkt beim Thema Digitalisierung die Weiterqualifizierung der Menschen, auch den Anspruch auf Weiterqualifizierung. Nur so kann ich meine Bezahlung und meinen Arbeitsplatz sichern. Deshalb ist aus meiner Sicht ein Recht auf Qualifizierung, ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Qualifizierung – auch im Hinblick auf die Digitalisierung – unerlässlich, um den Fortbestand der Arbeitsplätze zu sichern. Für den Einzelnen, ihn zu schützen vor betriebsbedingter Kündigung, aber eben auch sich in seinem beruflichen Alltag fortzuentwickeln und eben auch bei Wegfall des Arbeitsplatzes durch Digitalisierung die Chance zu bekommen, sich weiter zu qualifizieren und seine Bezahlung und seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Meine Frage geht an den Praktiker, den Betriebsrat Herrn Hemmerich. Wie weit kann in der Praxis das Mitbestimmungsrecht zur mobilen Arbeit als eine sinnvolle Ergänzung des Mitbestimmungskataloges im BetrVG sein? Spielt das in einer praktischen Betriebsratsarbeit eine entsprechende Rolle?

**Sachverständiger Hemmerich:** Ja, das spielt eine große Rolle, das ist aber verdammt schwierig, weil, wenn ich beim Mitarbeiter Zuhause was regeln will, unterwegs oder wo auch immer er am Arbeiten ist, greife ich nicht mehr auf einen Arbeitsplatz zu. In der Regel sind in den Arbeitsverträgen die Erfüllungsorte geregelt. Bei uns – ich arbeite in der chemischen Industrie – steht drin: An einem unserer Standorte in Deutschland. Da hat der Arbeitgeber sein Recht schon verwirkt, mitreden zu wollen, wenn er Zuhause einen Arbeitsplatz einrichten will. Das heißt, es geht eigentlich nur über eine doppelte Freiwilligkeit. Der Arbeitgeber müsste sagen: Es ist okay für mich, wenn Du mobil von Zuhause oder einem selbstbestimmten Ort arbeitest. Der Arbeitnehmer müsste



das auch sagen. Dann gibt es eigentlich zwei Ideen, die man verfolgen kann. Zum einen schreibt man das in den § 87 mit einer neuen Nummer 14 rein, dann würde man mir aber als Betriebsrat aufbürden, in die Privatsphäre des Mitarbeiters einzugreifen und bei ihm Zuhause etwas regeln zu wollen. Das will ich eigentlich nicht als Betriebsrat. Ich fände es viel besser, wenn man den § 80 für allgemeine Aufgaben ändern würde und was formuliert, einen neuen Absatz, also einen zusätzlichen Punkt Nummer 10 im Absatz 1 des § 80 „Gestalten der neuen mobilen Arbeitswelt“ oder so etwas, damit der Betriebsrat den Auftrag bekommt, an der Stelle gestaltend tätig zu werden und Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Überall da, wo wir uns mit Betriebsvereinbarungen einigen, da ist es auf Konsens ausgelegt und wird in der Regel funktionieren. Ich kann auch keinen Unternehmer zwingen, einem Schlosser einen Home-Office Arbeitsplatz einzurichten. Ich will bei mir im Unternehmen auch, dass alle Beschäftigten Anteil daran haben können. Das heißt, wenn bei uns ein Schlosser Weiterbildungen oder Schulungen zu machen hat, das wird bei uns meist alles digital gemacht. Warum soll der sich nicht ein Vierteljahr seine Schulungen aufsparen und macht die dann einmal im Vierteljahr von zu Hause aus, weil er eben, mit seinem eigenen Endgerät, das lieber von Zuhause macht anstatt er irgendwo in der Werkstatt an einem Terminal versucht, sich irgendwie entsprechende Zertifikate anzueignen? Ich denke schon, dass, wenn man das über eine Betriebsvereinbarung regelt, den Auftrag über § 80 definiert, das eine gute Idee sein könnte.

**Abgeordnete Vieregge (CDU/CSU):** Dann eine weitere Frage zum Thema Mitbestimmung, Erreichbarkeit an die BDA und den deutschen Beamtenbund. Besteht aus Ihrer Sicht vor dem Hintergrund des § 87 Absatz 1 Nummer 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz eine Notwendigkeit für ein solches Mitbestimmungsrecht zur Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit?

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Ich beginne mal mit einem Zitat der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts: „Niemand muss ständig erreichbar sein“. Ich bin nicht immer einer Meinung mit der Frau Präsidentin, aber in dem Punkt hat sie ganz sicherlich Recht. Die Erreichbarkeit ist keine Frage, die dem Ordnungsverhalten im Betrieb obliegt. Das ist keine Frage in der sie im Einzelfall Regelungen über Betriebsvereinbarungen erzwingen können sollten, und wir reden ja hier bei § 87,

Frau Abgeordnete, von einer erzwingbaren Mitbestimmung. Ich glaube, das sollte diesem Bereich entzogen sein. Wenn man dazu Vereinbarungen macht, finde ich das sinnvoll und klug. Das wird jedes Unternehmen für sich sehr wohl abgewogen haben und mit seinem Betriebsrat, wenn es solche Vereinbarungen für notwendig hält, solche Vereinbarungen abschließen. Aber dass man jetzt generell diesen Einzelfall in den § 87 aufnimmt, da muss man doch lange darüber nachdenken. Wir halten das für einen schweren Fehler. Der § 87, es ist vorhin angesprochen worden, ist ja im Prinzip ein Kind von vor 100 Jahren. Und 100-Jährige bedürfen da manchmal vielleicht der Auffrischung. Wenn man so etwas auffrischen will, wäre es viel sinnvoller, zu Lösungen zu kommen bei § 87 feste Fristen einzuführen für die Verfahren. Damit erreichen Sie viel mehr für die Akzeptanz der Betriebsverfassung.

**Sachverständiger Geyer:** Ich glaube, das hängt ganz stark auch zusammen mit der Entgrenzung der Arbeitszeit und eben auch mit dem mobilen Arbeiten. Das ist immer die Frage, wenn ich an meinem mobilen Gerät entsprechend meinem Chef nochmal antworte, wann läuft dann meine Ruhezeit? Habe ich dann wieder die elf Stunden, fangen die wieder an? Wann muss ich am nächsten Tag dann wieder mit der Arbeit beginne? Ich glaube, dass da Regelungen tatsächlich notwendig sind, dass da ein Mitbestimmungsrecht notwendig ist, weil das auch ganz stark in das Thema mobiles Arbeiten hineingreift.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Damit sind wir am Ende der Fragerunde der CDU/CSU-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion. Da hat der Kollege Rützel das Wort.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Meine erste Frage geht an den DGB. Inwieweit hat denn eine Gewerkschaft nach der derzeitigen Rechtslage Anspruch auf Zugang zu elektronischen Kommunikationsmitteln des Arbeitgebers, um eben auf diesem Wege zu informieren, Mitglieder zu werben? Wie sehen Sie das gerade vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie und zunehmender ortsungebundener Arbeit, über die wir gerade gesprochen haben, Home-Office? Ergibt sich daraus ein Sinn oder ist es geboten, ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften gesetzlich zu regeln?

**Sachverständige Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Vielen Dank für diese wichtige Frage, die vor allem auch nicht nur vor dem Hintergrund der Corona-Krise zu bewerten ist, sondern gleichzeitig natürlich im Kontext Digitalisie-





zung hier eine Weiterentwicklung zu einem digitalen Zutrittsrecht zu diskutieren und umzusetzen sein muss. Nichtsdestotrotz, ich will noch einmal kurz auf die geltende Rechtslage bzw. die Rechtsprechung zu sprechen kommen. Natürlich gibt es Rechtsprechung, auch höchstrichterliche Rechtsprechung zu dem Thema und zwar sehr differenziert, unter anderem E-Mail Versendung zu Werbezwecken ohne Einwilligung des Arbeitgebers oder aber auch Mobilisierung im Kontext zur Streikteilnahme. Da sagen die Gewerkschaften, das ist nicht immer unkritisch zu beurteilen, aber es führt vor allem dazu, dass zu der generellen Frage, also Nutzung von dienstlich eingerichteten E-Mail-Accounts, auf die man im Zweifel zurückgreift, bzw. in Umsetzung der verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit keine gesicherte Rechtsposition vorliegt. Das heißt also, es besteht auf jeden Fall eine Notwendigkeit einer Ausgestaltung von dem klassischen Zutrittsrecht hin zu dem digitalen Zutrittsrecht und zwar einmal mit Blick auf die betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen, aber auch dem koalitionsrechtlichen Hintergrund. Hier muss man ja unterscheiden und auch genau schauen, welche Möglichkeiten dann in der Ausgestaltung mitzudenken sind. Es ist auch schon mehrfach erwähnt worden zum Thema: neue betriebliche Organisationsformen stoßen auf die klassische örtliche betriebliche Struktur. All das wird immer mehr aufgeweicht in unterschiedlichsten Kontexten, Plattformökonomie, Online-Lieferdienste als ein Beispiel, was uns täglich auch in der Gewerkschaftsarbeit in unterschiedlichen Organisationsbereichen begegnet, aber auch, und jetzt greife ich den Kontext Corona-Krise wieder auf, mobile Arbeit führt natürlich auch dazu, dass Beschäftigte sich in ihren eigenen Räumlichkeiten befinden und die Erreichbarkeit nicht mehr ohne weiteres gewährleistet ist, um genau dieser verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit den hinreichenden und notwendigen Raum zu gewährleisten. Insofern ist es aus Sicht des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften sehr zu begrüßen, diese Zutrittsrechte effektiv auszugestalten und an die fortschreitende Digitalisierung anzupassen. Hier muss es auch darum gehen, eben interne Messenger-Systeme und Kommunikationsplattformen zu öffnen bzw. zumindest dienstlich eingerichtete E-Mail-Accounts zu nutzen. So viel vielleicht erst einmal vorweg.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Auch die zweite Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Und zwar geht es um das Mitbestimmungs- und Initiativrecht im Hinblick auf Qualifizierung, ge-

rade dann, wenn Arbeitsplätze wegzufallen drohen. Sehen Sie die Notwendigkeit und welche Möglichkeit hat der Betriebsrat heute schon?

**Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Derzeit besteht, das wurde vorhin schon erwähnt, ein Mitbestimmungsrecht zu betrieblichen Fortbildungen in Bezug auf die Durchführung der betrieblichen Berufsbildung. Es besteht punktuell nach § 97 Abs. 2 BetrVG auch bei der Einführung der betrieblichen Berufsbildung, allerdings nur dann, wenn der Arbeitgeber Maßnahmen geplant hat oder sogar durchführt, die dazu führen, dass die Qualifikation des Arbeitnehmers, also seine Fähigkeiten zur Verrichtung der bisherigen Aufgaben, nicht mehr ausreicht. Darüber hinaus gibt es nach § 92a BetrVG auch die Möglichkeit eines Vorschlagsrechts des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung der Arbeitnehmer, die unter anderem auch beispielhaft die Qualifizierung der Arbeitnehmer umfasst. In Bezug auf die Weiterentwicklung der Arbeitswelt, gerade auf dem Hintergrund beispielsweise der Digitalisierung und dem zu erwartenden Wegfall von Arbeitsplätzen dadurch, dass sich Berufsbilder verändern, dass Tätigkeiten wegfallen, andere dazu kommen, also neu geschaffen werden, ist es unbedingt nötig, dass der Betriebsrat ein generelles Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsbildung bekommt, das auch relativ schnell ermöglicht werden kann. Das auch nicht gebunden ist daran, dass erst der Arbeitgeber planen oder durchführen muss, dass bestimmte Tätigkeiten wegfallen. Sondern es muss gewissermaßen schon im Vorfeld möglich sein, dass der Betriebsrat da eingreift, wenn er auch mittelfristig oder längerfristig sieht, dass da eine Entwicklung der Veränderung auf ihn zukommt. Darum reicht es nicht aus, was derzeit im Betriebsverfassungsgesetz an Möglichkeiten vorhanden ist. Sondern man müsste in jedem Fall zusammenführen, dass der Betriebsrat sowohl bei der Ein- als auch Durchführung der betrieblichen Berufsbildung ein umfassendes Mitbestimmungsrecht hat, dass er auch initiativ werden kann, also dass auch ein Initiativrecht vorhanden ist. Man könnte darüber hinaus noch darüber nachdenken, in Bezug auf den von mir erwähnten § 92a BetrVG, dass dieser nicht nur ein Vorschlagsrecht bleibt, wo die Ablehnung des Arbeitgebers bei über 100 Arbeitnehmern zwar schriftlich begründet werden muss, er die Vorschläge des Betriebsrats aber nicht aufgreifen muss. Sondern dass man es zu einem echten Mitbestimmungsrecht erweitert, dass der Betriebsrat da auch wirklich in die Einigungsstelle gehen



kann, wenn seine Vorschläge zur Beschäftigungssicherung nicht aufgegriffen werden.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Meine nächste Frage geht an Herrn Kummert zur mobilen Arbeit. Könnte ein Mitbestimmungsrecht eine sinnvolle Ergänzung zu dem bisherigen Mitbestimmungskatalog sein, auch gerade nochmals im Hinblick auf Regelungen von Nichterreichbarkeit?

**Sachverständiger Kummert:** Vielen Dank, Herr Rützel. Ich will mich da kurz fassen. Ich glaube, dass es auch aus der anwaltlichen Praxis heraus ein großes Bedürfnis gibt, aufzuräumen in dem Bereich der mobilen Arbeit. Das liegt daran, dass es viel Wildwuchs gibt. Das hat jetzt gerade auch sicherlich viel zu tun mit der gegenwärtigen Krise, auch mit den Entwicklungen seit dem März dieses Jahres. Was ich beobachte auch gerade in meiner Beratungspraxis, dass Betriebsräte kommen und davon berichten, dass die einen ins Homeoffice geschickt, unter Druck gesetzt werden, andere wollen gerne rein, kommen nicht rein. Andere wiederum klagen darüber, dass sie Zuhause sitzen, ein Zimmer dafür frei räumen mussten, dafür keinen Mietkostenzuschuss bekommen. Also es gibt an der Stelle aus meiner Sicht eine Menge zu klärende Fragen, es gibt viele Arbeitgeber, die das auch natürlich wollen, die auch Homeoffice bzw. mobile Arbeit ermöglichen, das ist auch gut so und richtig so, die aber dort keine einheitliche Linie fahren. Und ich glaube, dass es aus Betriebsratsseite, aus gestalterischer Sicht in der Praxis ein Schutz- und auch ein Teilhabebedürfnis der Beschäftigten gibt, das darauf hinausläuft, dass es sinnvoll wäre in Bezug auf Umfang, auf Gestaltung der mobilen Arbeit, auch in Bezug auf die Frage von Kostenersatz, auch von Unfallversicherungspflichten und ähnliche Dinge dort zu regeln, die sonst nicht ohne Weiteres geregelt werden können. Ich will nur eine kurze Anmerkung noch machen. Ich glaube, dass ein solches Mitbestimmungsrecht auch nicht als ein Kampfrecht oder eine ständige Einigungsstellenthematik begriffen werden sollte. Wir haben auch ein Mitbestimmungsrecht bei der Urlaubsplanung, § 87 Absatz 1, Nummer 5, das ganz selten nur in eine Einigungsstelle geht, wo tatsächlich auch eine Win-Win-Situation besteht für beide Seiten, beide Betriebsparteien auch vernünftige Regelungen miteinander aushandeln. Und genauso stelle ich mir hier auch die Mitbestimmung bei der mobilen Arbeit vor. Das müsste etwas sein, wo tatsächlich auch in einem bestimmten Umfang beide Seiten – in dem Fall die Betriebsratsseite – gestärkt durch ein Mitbestimmungsrecht die strukturelle Un-

gleichgewichtigkeit zwischen den Vertragsparteien ausgleicht und durch den Betriebsrat als Medium hier auch entsprechend vernünftige und auch halbwegs sozialverträgliche Regelungen in der Praxis gefunden werden.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Die nächste Frage geht auch an Sie, Herr Kummert. Wir haben gerade von Herrn Hayen vom DGB die Position, bzw. Meinung gehört, was die Ausweitung des Initiativrechts bei Weiterbildungsmaßnahmen betrifft. Da möchte ich Sie fragen, wie Sie das Ganze sehen? Wie beurteilen Sie die Ausweitung eines Initiativrechts für Weiterbildungsmaßnahmen? Reicht das bisherige im § 97 aus? Und welche Erweiterungen könnten denn hier Chancen verbessern?

**Sachverständiger Kummert:** Ich glaube, dass wir hier sehen müssen, dass wir beim Thema Qualifizierung, Weiterbildung uns nicht mehr auf dem Niveau bewegen, wie es vielleicht noch vor ein paar Jahren galt. Wir haben durch diese Digitalisierungstendenzen eine ganz extrem neue Situation, weil ganze Berufsbilder wegbrechen werden, weil wir extreme Veränderungen am Arbeitsmarkt vorfinden werden. Und vor dem Hintergrund ist § 97, Absatz 2, der 2001 ins Gesetz aufgenommen wurde, nicht mehr adäquat, was die Problemlage angeht. Der § 97 Absatz 2 hat zwei wichtige Schranken: Das eine ist, dass das Initiativrecht der Betriebsratsseite, das durchaus besteht, aber daran geknüpft ist, dass hier tatsächlich der Arbeitgeber Maßnahmen durchführt oder plant mit entsprechenden Auswirkungen auf das Wissensniveau oder das nicht mehr vorhandene Wissensniveau der Beschäftigten. Daran knüpft das Initiativrecht des Betriebsrates an. Das ist aus meiner Sicht eine zu starke Schranke mit Blick darauf, dass ein Betriebsrat in der jetzigen Situation tatsächlich auf Weiterbildungsprozesse mit Blick auf langfristige auch Umschulungsmaßnahmen, mit Blick auf neue Berufsbilder anschieben können muss, weil sonst die Probleme in den Betrieben mit Blick auf die Digitalisierungsfolgen im Bereich der Weiterbildung nicht in den Griff zu bekommen sind. Das führt zu extremen sozialen Spannungen aus meiner Wahrnehmung. Das kann man nur in den Griff bekommen, wenn tatsächlich der Betriebsrat ein Recht hat, hier unabhängig von diesen Kriterien des § 97 Absatz 2 Weiterbildungsmaßnahmen auch erzwingen zu können. Wobei auch hier gilt, was ich eben gerade gesagt habe. Die Einigungsstelle an der Stelle stelle ich mir auch nicht als ein Kampfinstrument vor. Hinzu kommt, dass nach § 76 Absatz 5 auch an einer Einigungsstelle,



auch bei einem starken Mitbestimmungsrecht abgewogen werden muss zwischen den unternehmerischen Handlungsfreiheiten, den unternehmerischen grundrechtlich geschützten Positionen und den sozialen Interessen der Belegschaft. Da wird es also zu einem Ausgleich der Interessen kommen. Und es ist nicht so, dass tatsächlich Mitbestimmung immer gleich bedeutet, dass eine extreme Kampfsituation oder eine Disparität besteht - im Gegenteil. Mitbestimmung schafft auch Parität. Ich möchte noch auf einen Aspekt hinweisen an der Stelle. Zahlreiche namhafte auch Arbeitgeberseite vertretende Anwälte sprechen sich zunehmend dafür aus, dass wir auch einen Qualifizierungssozialplan brauchen. Das heißt, dass die finanziellen Mittel, die in Abfindungen investiert werden, besser investiert werden sollten eben in Transfer- und auch entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen. Und wenn ich das sehe, dass das im „Arbeitgeberlager“ weit verbreitet ist, dann denke ich mir, auch hier gibt es gute Win-Win-Situationen und Anknüpfungspunkte dafür, dass die Mitbestimmungsfortentwicklung bei der Weiterbildungsqualifizierung durchaus auch im Arbeitgeberlager nachvollzogen werden kann als vernünftiger Ansatz. Das wäre mir wichtig, weil aus der Praxis der Beratung, auch der Einigungsstellen heraus die Mitbestimmung bei Qualifizierung keine ist, wo einseitig Arbeitgeberinteressen benachteiligt werden und in Rückstand geraten. Ganz im Gegenteil. Das ist eine Situation, in der beide Seiten profitieren können

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Vielen Dank, Herr Kummert. Die nächste Frage geht an den DGB. Es geht um Datenschutz Beschäftigtendaten. Wie sehen Sie es, den Schutz dieser Beschäftigtendaten und eine im Raum stehende Leistungs- und Verhaltenskontrolle? Das wird immer häufiger. Ist das bereits durch § 87 Absatz 1 Nummer 6, also technische Einrichtung von Leistungsüberwachung und so weiter, gewährleistet, reicht das aus? Und müssen wir vielleicht in Zukunft Software, künstliche Intelligenz, diese Dinge mehr mit beleuchten, was Mitbestimmung betrifft?

**Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Der § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG, ist ein sehr wichtiges Mitbestimmungsrecht für die Betriebsräte. Insbesondere weil er durch die Rechtsprechung auch zutreffend dahingehend ausgelegt worden ist, dass bei technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, es nicht auf die Absicht des Arbeitgebers für eine Leistungs- und Verhaltensüberwachung ankommt, sondern auf die Geeignetheit der Technik dafür.

Also, die Möglichkeit reicht aus. Und insofern braucht man, glaube ich, die Begriffe „Software oder KI“ nicht unbedingt zu ergänzen; denn wir kennen die Rechtsprechung der 80er-Jahre, 70er vielleicht schon, in Bezug auf Personalinformationssysteme, die ja auch Software darstellen, die auch darunterfallen. Allerdings hat diese Norm natürlich die Beschränkung, dass es um eine technische Einrichtung gehen muss. Und da reicht das Mitbestimmungsrecht insofern nicht aus, wenn es um Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht von Arbeitnehmern geht. Da brauchen wir, zumindest seit es die Datenschutzgrundverordnung gibt, und das neue Beschäftigten-Datenschutzgesetz eine Erweiterung eines Mitbestimmungsrechts in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten generell. Das heißt, dass in dem Fall ein neues Mitbestimmungsrecht in den § 87-BetrVG-Katalog integriert werden muss, anstatt § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG zu ergänzen. Allerdings muss bei § 87 Absatz 1 Nummer 6 beachtet werden, dass die BAG Rechtsprechung das Mitbestimmungsrecht nicht initiativ zulässt für den Betriebsrat. Das heißt, hier bedarf es eines Initiativrechts, gerade auch nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs von Mai letzten Jahres, dass eben der Betriebsrat auch tätig werden kann in Bezug auf die Forderung nach einer Kontrolleinrichtung, die das Überwachen der Arbeitszeit beispielsweise ermöglicht. Das wären im Grunde genommen die beiden wichtigsten Rechte: Ein Initiativrecht nach § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrV, und ein generelles Mitbestimmungsrecht für die Verarbeitung personenbezogener Daten.

**Abgeordneter Rützel (SPD):** Ich habe noch eine Frage an den DGB. Es wurde gerade die Datenschutzgrundverordnung angesprochen. Der Betriebsrat ist oft in einer schwierigen Situation. Sind die denn als eine verantwortliche Stelle zu sehen, die Betriebsrätin beziehungsweise Betriebsräte? Oder ist es nur ein Teil einer verantwortlichen Stelle? Wie sieht das der DGB?

**Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Darauf kann ich auch ganz kurz antworten: Nein. Wie die bisherige Rechtsprechung auch schon zum BDSG alt gewesen ist, ist der Betriebsrat nur Teil der verantwortlichen Stelle und nicht selber Verantwortlicher. Dazu hat er gar nicht die Mittel, und von daher ist die Frage klar zu beantworten. Die Rechtsprechung des BAG muss sich fortsetzen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Damit sind wir am Ende der Fragerunde der SPD-Fraktion angelangt und



kommen zur Fragerunde der AfD-Fraktion. Dazu hat Herr Springer das Wort.

**Abgeordneter Springer (AfD):** Meine erste Frage richtet sich an Herrn Dr. Klebe und auch an Herrn Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Die Frage bezieht sich auf den Antrag der Grünen. Dort wird ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Software und künstlicher Intelligenz eingefordert. Bei den Leistungs- und Verhaltenskontrollen ist nicht der Hauptzweck die technische Einrichtung. Meine Frage: Wie bewerten Sie diese Forderung? Besteht bei einer solchen weitestgehenden Forderung nicht die Gefahr, dass sogar das Update einer Standardsoftware möglicherweise zu einem Konflikt zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung führt?

**Sachverständiger Dr. Klebe:** Ich glaube, das hat Herr Hayen schon erwähnt, dass vieles, was in dem Antrag drin steht, durch das Bundesarbeitsgericht und die Rechtsprechung abgedeckt ist. Ich sehe aber auf der anderen Seite – und insofern gebe ich Ihnen Recht –, dass Betriebsparteien sehr überfordert sind, weil die Mitbestimmung, und das erst recht bei künstlicher Intelligenz, in selbstlernenden Systemen, praktisch im Sekundentakt auszuüben wäre. Deswegen glaube ich, dass es den Betriebsparteien gut tun würde, wenn man ein Mitbestimmungsrecht prozeduraler Art einräumen würde, mit dem man generelle Regelungen festlegt, Basisregularien, wie beispielsweise die Anonymisierung der personenbezogenen Daten, die Zugriffsrechte oder ein Ampelsystem, wo bestimmte Systeme grün sind – dort muss man nicht mitbestimmen, gelb – darüber muss man verhandeln und rot – die sind untersagt. Das hielte ich für eine wesentliche Erleichterung, damit man sich nicht im Sekundentakt praktisch mit der Mitbestimmung befassen muss. Aber ich finde auf der anderen Seite auch, dass es sehr wichtig wäre, dass das Recht des Betriebsrates, Sachverständige einzuschalten, wie es in dem Antrag drin steht, erleichtert wird. Ich glaube nicht, dass man da in die Einigungsstelle gehen muss. Ich glaube, es wäre völlig ausreichend, wie es im § 111 steht, allerdings ohne Begrenzung der Beschäftigtenzahlen. Dann wäre, wenn erforderlich, ein Sachverständiger einzuschalten, denn die Themen werden immer gravierender. Schließlich denke ich, dass der Gesetzgeber hier auch handeln muss. Ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist aus meiner Sicht überfällig. Es ist aus meiner Sicht auch überfällig, dass bei der KI rote Linien gezogen werden für Sachen, die ethisch nicht vertretbar sind. Das muss der Gesetzgeber machen. Das können nicht die Betriebsparteien regeln.

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Ich glaube, die Frage beinhaltet gerade auch vor dem Gesamthintergrund des Antrags der Grünen doch mehrere Elemente. Ob ich damit nun übereinstimme oder nicht, lasse ich dahingestellt. Es wäre sicherlich ein Schuss über das Grab, wenn man jetzt fragen würde, bedeutet bestimmt geeignet. Das ist eine sehr mutige Auslegung, aber immerhin kommt sie vom Bundesarbeitsgericht. Und wenn das Bundesarbeitsgericht sagt, für mich bedeutet bestimmt auch, dass, die Software geeignet zur Überwachung ist, dann akzeptiere ich das einmal, 30 Jahre nach dieser Rechtsprechung. Man muss sich fragen - und da bin ich nochmals bei dem Punkt, den ich vorhin angesprochen habe - wenn man so eine weite Auslegung anstrebt und sie wird auch vom DGB – wie wir eben gerade gehört haben – nachdrücklich unterstützt, obwohl diese weite Auslegung im Gesetzeswortlaut so unmittelbar keinen Niederschlag findet, ist es dann nicht sinnvoll, solche Verfahren zu beschleunigen und zwar durch die Einführung von Fristen. Aus dem Gesamtkontext, was insbesondere der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN beinhaltet, spüre ich, dass es eigentlich noch darüber hinausgehen soll und in eine ganz falsche Richtung zielt. Es zielt nämlich nicht so sehr in die Richtung, hat der Betriebsrat ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht bei der Einführung der Software, sondern kann der Betriebsrat nachher auch über den Inhalt der Software im weitesten Sinne, am besten prophylaktisch, mitbestimmen. Das wird für mich auch dadurch deutlich, dass es in diesem Antrag die Erwägung gibt, vorher eine staatliche Stelle über die Software hinüberlaufen zu lassen. Ich habe daran größten Bedenken. Man kann sagen, es gibt ein Mitbestimmungsrecht, wenn bestimmte Maßnahmen ergriffen werden sollen. Das steht so in § 87 Absatz 1 Nummer 6 beziehungsweise die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geheimnisst es da rein. Aber es kann nicht sein, dass am Ende des Tages der Betriebsrat aktiv darüber bestimmt, welche Software wann im Unternehmen eingeführt wird. Von daher rate ich dringend davon ab, diese Vorschrift in der angedeuteten Weise zu verändern. Weil mein Vorredner, Herr Dr. Klebe, das gerade angesprochen hat: Ich sehe keinen Bedarf dafür, dass Betriebsräte in noch stärkerem Umfang, wenn sie sich doch im Austausch mit ihrem Arbeitgeber vielleicht zuerst einmal schlau machen könnten, über das, was die Software ermöglicht, in einem weiteren Umfang Sachverständige selbständig und ohne vorherige Abstimmung mit dem Arbeitgeber hinzuziehen können.



**Abgeordneter Springer (AfD):** Vielen Dank für die Antworten. Die nächste Frage richtet sich an Herrn Hemmerich. Sie regen in Ihrer Stellungnahme einen stärkeren Schutz für Betriebsratsgründer an durch einen erweiterten Kündigungsschutz, das war gerade auch schon das Thema. Für wen konkret soll er dann gelten und ab wann? Und vor allem die Anschlussfrage an die Ausführungen, die Sie im Grunde schon getätigt haben: Wo finden sich hier die Grenzen zum Missbrauch?

**Sachverständiger Hemmerich:** Ich glaube, ich habe das vorhin schon mal ganz kurz beschrieben. Wenn jemand tätig wird und einen Betriebsrat gründen möchte, dann muss er anfangen, mit den Kolleginnen und Kollegen darüber zu reden. Ab dieser Sekunde sollte er einen gewissen Schutz haben. Weil dort in den Betrieben, wo nachhaltig die Mitbestimmung verhindert wird, weil man das nicht möchte, da braucht man in dieser Sekunde den Schutz. Wie soll man das missbrauchen? Wenn ich Betriebsrat werden will, werde ich Betriebsrat. Dann kann ich gewählt werden. Dann werde ich gewählt, oder ich werde nicht gewählt. Das ist doch ganz einfach.

**Abgeordnete Springer (AfD):** Ich habe ebenfalls nochmal eine Frage an Herrn Hemmerich. Sie schlagen vor, dass Straftaten gegen Betriebsräte künftig als Officialdelikt ohne Anzeige, also von Amts wegen verfolgt werden. Können Sie bitte diese Forderung nochmal konkreter erläutern und vielleicht auch die Vorteile aufzeigen oder auch die Nachteile gegenüber dem Antrag von den Linken?

**Sachverständiger Hemmerich:** Ich glaube, dass das eine Logik in sich hat. Wenn ich versuchen will, die Betroffenen aus der Ecke rauszunehmen, dass die ihren eigenen Chef anzeigen sollen, dann muss ich das jemandem anderen geben. Wenn man das gelesen hat, was ich geschrieben habe, dann versteht man schon, dass dort jemand eingeführt werden soll, der quasi ausgleichend wirkt, der erstmal etwas moderieren soll, der erklären soll, dass das alles nicht so schlimm ist, wenn man einen Betriebsrat gründen will. Dass, wenn er dann noch Hinweise hat, dass dort massiv gegen das geltende Recht verstoßen wird, dann der eben, wenn er irgendwo an eine Landesregierung oder an einem Innenministerium angebunden ist, dort in seinen Gesprächskreisen Hinweise gibt und dann auch die Staatsanwaltschaften tätig werden können. Dazu braucht man – glaube ich – keine Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften. Es reicht,

wenn dort Initiativen, Hinweise gegeben werden, und dann könnte das funktionieren.

**Abgeordneter Springer (AfD):** Die nächste Frage geht an Herrn Dr. Stettes. Ich nehme Bezug auf den Antrag von den Linken, die hier von union busting sprechen und der Behinderung von Betriebsratswahlen. Da würde ich Sie gerne bitten, vielleicht das kurz empirisch einzubetten, also dieses Phänomen.

**Sachverständiger Dr. Stettes:** Es klang eben schon in einigen Stellungnahmen an, dass die Hauptsache dafür, dass wir relativ wenig Neugründungen bei Betriebsräten beobachten können, darauf zurückzuführen ist, dass die Beschäftigten vielerorts überhaupt keinen Bedarf an einer Vertretung durch einen Betriebsrat haben. Beispielsweise weil sie entweder andere Formen der Interessenvertretungen bereits gefunden haben, wo sie kollektiv an Entscheidungsprozessen teilnehmen können oder weil sie schlicht und ergreifend mit der Art und Weise, wie bei Ihnen das Arbeitsumfeld gestaltet ist, so zufrieden sind, dass sie keinen Bedarf sehen. Dafür spricht einfach, dass wir seit Jahrzehnten beobachten können, dass die Arbeitszufriedenheit sehr hoch ist und dass wir empirisch zumindest keinen Beleg dafür finden, dass sich in Unternehmen oder Betrieben, die einen Betriebsrat haben, die Arbeitszufriedenheit in irgendeiner Form von der Arbeitszufriedenheit oder dem Ausmaß der Arbeitszufriedenheit in nicht mitbestimmten Unternehmen unterscheidet.

**Abgeordneter Springer (AfD):** Die letzten Sekunden möchte ich nutzen mit einer Frage an Gesamtmetall. Sie führen in Ihrer Stellungnahme aus, dass die Arbeitnehmer in Ihrer Branche an der Qualifizierung durch Eigenbeiträge beteiligt werden. Da würde mich interessieren, wie das rein praktisch aussieht und ob diese Eigenbeiträge quasi aus dem Netto bezahlt werden müssen?

**Sachverständige Klingberg (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.):** Dem Eigeninteresse des Arbeitnehmers an der Qualifizierung kann im Zuge einer ausgeglichenen Lastenteilung zum Teil durch Eigenbeiträge Rechnung getragen werden. Insbesondere dann, wenn es keinen betrieblichen Bedarf dazu gibt. Wie die Eigenbeiträge am Ende ausgestaltet sind, sollte einer individuellen Vereinbarung zugrunde liegen. Das ist in unterschiedlichsten Formen möglich.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, damit sind wir am Ende der Fragerunde der AfD-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der FDP-



Fraktion. Da hat sich Herr Cronenberg gemeldet. Sie haben das Wort.

**Abgeordneter Cronenberg (FDP):** Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Stettes. Wie bewerten Sie, und wie bewertet das IW Köln ganz allgemein die beiden Anträge von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE.?

**Sachverständiger Dr. Stettes:** Zunächst einmal, um noch einmal auf den Punkt zurück zu kommen, dass wir einen relativ geringen Verbreitungsgrad empirisch beobachten können bei Betriebsräten. Wir sehen auch – und das ist zu konzedieren –, dass der Verbreitungsgrad der Betriebsräte abgenommen hat. Das hat aus unserer Sicht aber in der Regel damit zu tun, dass es kein gesteigertes Bedürfnis auf Beschäftigtenseite gibt, Betriebsräte neu zu gründen und dass die Abnahme zum Beispiel damit verbunden ist, dass Betriebe verschwinden, die bisher mitbestimmt waren, sodass hier überhaupt kein Handlungsbedarf ist. Wir können gut beobachten, dass Neugründungen vor allen Dingen dann stattfinden, wenn auf Beschäftigtenseite auf einmal eine große Unsicherheit existiert, dass die bisherigen Routinen der Partizipation oder des Miteinanders in Frage gestellt werden, beispielsweise bei Transformationsprozessen. Dann findet auch eine Betriebsratsgründung statt. Zum zweiten ist: Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass durch den digitalen Wandel ein – sagen wir mal – Modernisierungsbedarf in Fragen der Mitbestimmung beim BetrVG existieren würde. Dafür finden wir keinerlei empirischen Beleg, also wir können nicht feststellen, dass in irgendeiner Form Betriebe, die sich besonders stark mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzen, die in einem besonders starken Umfang Digitalisierungstechnologien einsetzen, die in Branchen unterwegs sind, die stark digitalisiert sind und dergleichen mehr, dass dort die Verbreitung von Betriebsräten signifikant abweicht von der Verbreitung in anderen Branchen. Was das angeht, sehen wir keinen Handlungsbedarf. Wir sehen auch keinen Handlungsbedarf bei der Fragestellung, inwiefern Betriebsräte in irgendeiner Form die Einführung von digitalen Technologien fördern könnten, zum Beispiel weil sie Spannungen innerhalb der Belegschaft reduzieren, die durch die Einführung entstehen könnten, weil es ihnen gelingt, Überzeugungsarbeit zu leisten. Dafür gibt es keine empirische Evidenz – flächendeckend. Wir sehen aber gleichermaßen auch keinerlei Beleg oder keinen Hinweis darauf, dass in irgendeiner Form in Unternehmen, die mitbestimmt sind, durch einen Betriebsrat die Einführung von digitalen Technologien behindert

wird. Auch vor diesem Hintergrund gibt es keinen Handlungsbedarf und das gilt auch für all die Fragestellungen, die im Zusammenhang mit digitalem Wandel aufgeworfen werden, insbesondere im Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, wonach es Qualifizierungsbedarf und dergleichen gibt. Grundsätzlich ist nicht in Frage gestellt, dass Qualifizierungsbedarf bei Veränderung in der Arbeitswelt entsteht, aber das BetrVG stützt aus unserer Sicht Betriebsräte mit den ausreichenden Mitsprache- und Partizipationsmöglichkeiten aus, um hier hinreichend Einfluss nehmen zu können. Das gilt gleichermaßen auch für die Frage, inwiefern bei Aspekten der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung – Stichwort Homeoffice/Mobiles Arbeiten – Partizipationsmöglichkeiten existieren.

**Abgeordneter Cronenberg (FDP):** Die zweite Frage geht ebenfalls an Herrn Dr. Stettes. Welche Rolle spielte Ihrer Meinung nach die betriebliche Mitbestimmung in Krisenzeiten, so wie wir jetzt in Corona auch eine Krise haben?

**Sachverständiger Dr. Stettes:** In der Tat kann es in Krisenzeiten hilfreich sein – und das ist dort auch der Fall, wo wir Betriebsräte beobachten können –, dass dann die Kommunikation über die Notwendigkeit von Anpassungen über die Art und Weise, wie angepasst werden muss, erleichtert werden kann und darüber ein größeres gemeinsames Einvernehmen zwischen Belegschaft auf der einen Seite und der Geschäftsführung auf der anderen Seite zu erreichen ist. Wir sehen, dass sowohl die Geschäftsführungen – das zeigen unsere Untersuchungen –, als auch die Betriebsräte – das zeigen die Zahlen der WSI-Betriebsrätebefragung – im Großen und Ganzen mit dem Miteinander auf betrieblicher Ebene sehr zufrieden sind und nur ein ganz verschwindend kleiner Anteil sowohl auf der Seite der Geschäftsführung als auch auf der Betriebsräteseite sagt, dass das nicht passt und gesagt wird: „das ist aus unserer Sicht nicht angemessen“. Eine Krise hilft an der Stelle, ein gemeinsames Einvernehmen, gemeinsame Erfahrungen zu sammeln, dass man miteinander in einem Boot sitzt und entsprechend durch eine gemeinsame Lösung durch eine schwierige Wetterlage kommt. Das heißt aber nicht, dass das in anderen Unternehmen nicht gelingt, weil es dort eben andere Möglichkeiten der Austauschbeziehung gibt mit Partizipation an Entscheidungsprozessen, sodass es auch dort zu einem solchen gemeinsamen Einvernehmen kommen kann. Aus dieser Perspektive heraus gibt es auch keinen Anlass, darüber hinaus nachzudenken, eine zusätzliche Förderung von der Einrichtung oder Wahl von Betriebsräten ins Auge zu fassen.



**Abgeordneter Cronenberg (FDP):** Meine nächste Frage geht ebenfalls an Herrn Dr. Stettes. Welche Perspektiven sehen Sie für die Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung?

**Sachverständiger Dr. Stettes:** Grundsätzlich sehen wir die hohe Zustimmung beider Seiten, dass die betriebliche Mitbestimmung, wo sie existiert, eine hohe Zufriedenheit mit sich bringt, respektive eine hohe Akzeptanz und das ist ein hohes Gut bei einem – sagen wir einmal – Thema, das in früheren Dekaden doch sehr konfliktbeladen war. Und das sollte man nicht zu gering achten, sodass wir sagen würden, auch vor dem Hintergrund der Einwirkungsmöglichkeiten von Betriebsräten und der damit vorhandenen Balance zwischen unternehmerischer Freiheit auf der einen Seite, respektive den Einwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte auf der anderen Seite, dass es in der Form keinen Handlungsbedarf gibt, das BetrVG zu modernisieren. Worüber man in der Tat nachdenken kann und das lehrt uns jetzt Corona und auch die Möglichkeiten des neugeschaffenen § 129, ob man Betriebsratsarbeit erleichtert, indem man mehr digitale virtuelle Formate zulässt als reguläre Verfahren der betrieblichen Betriebsratsarbeit.

**Abgeordneter Cronenberg (FDP):** Meine nächste Frage geht an Gesamtmetall, Frau Klingenberg. Der Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN weitet Mitbestimmung an vielen Stellen aus und stellt das bewährte und gut ausbalancierte BetrVG komplett auf den Kopf. Wo besteht aus Ihrer Sicht der eigentliche Reformbedarf beim Stichwort Digitalisierung und wo hakt es dabei in der betrieblichen Praxis?

**Sachverständige Klingberg (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.):** Ich kann mich diesbezüglich Dr. Stettes anschließen, der hat gerade den § 129 BetrVG erwähnt – ich hatte das im Vorfeld auch schon einmal. Dieser § 129 ermöglicht jetzt virtuelle Betriebsratssitzungen und auch virtuelle Betriebsversammlungen. Das spiegelt sich alles in der Betriebsratsarbeit wider. In den Anträgen, von denen wir heute sprechen, ist davon leider überhaupt nicht die Rede, obwohl das Thema digitale Betriebsratsarbeit in der Praxis durchaus relevant ist, wie nicht zuletzt die Pandemiesituation zeigt. Es geht darum, dass Regelungen erforderlich sind, die eben auch die Handlungs- und Funktionsfähigkeit der Betriebsräte in diesen Krisenzeiten sicherstellt. Das war in dieser Form im BetrVG bislang nicht vorgesehen. Es war auch hochgradig umstritten, ob und inwieweit Betriebsratsarbeit

überhaupt auf einer digitalen Ebene nachvollzogen werden kann. Das war nach überwiegender Auffassung so nicht der Fall. Jetzt ist die neugeschaffene Normierung des § 129 BetrVG ein großer Fortschritt, den wir sehr begrüßen. Dementsprechend befürworten wir auch, die ja leider nur befristete Regelung des § 129 BetrVG zu verlängern. Die Pandemie hat offensichtlich auch noch kein Ende gefunden. Insofern ist es sinnvoll, dass der Betriebsrat bzw. die kollektivrechtlichen Gremien auch weiterhin die Option haben, die Betriebsratsarbeit ins Virtuelle zu verlagern und nicht nur auf Präsenz-Sitzungen angewiesen sind. Das kommt natürlich auch beiden Seiten zugute. Beschlussfassungen sind so einfacher möglich und es ist schneller ein Konsens gefunden bei relevanten Themen. Weiterhin ist es natürlich auch noch von Interesse, dass die Regelung nicht nur verlängert wird, sondern darüber hinaus durch Entfristung dauerhaft etabliert wird. Ansonsten besteht Anpassungsbedarf auch bei dem Mitbestimmungstatbestand Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen. Die Mitbestimmung sollte vorsichtig, unter Wahrung des Schutzgedankens der Norm, auf die Ersteinführung und wesentliche Änderungen digitaler Systeme reduziert werden. Jedes einzelne kleine Update müsste anderenfalls mitbestimmt sein und das wird der Schnelllebigkeit in der digitalen Zeit nicht gerecht. Danke.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Damit sind wir am Ende der Fragerunde der FDP-Fraktion angelangt und kommen zur Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Da hat Frau Krellmann das Wort.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe jetzt die ganze Zeit genau zugehört und hatte den Eindruck, eigentlich müssen wir uns gar nicht so viele Probleme machen, es ist alles in Ordnung. Ich möchte deshalb meine Frage an Herrn Heilmann von der Gewerkschaft NGG richten. Nach dem IAB-Betriebspanel von 2019 hatten nur neun Prozent der Betriebe einen Betriebsrat und weniger als 50 Prozent von Beschäftigten in Betrieben. Und das Ganze, sowohl das eine wie das andere, mit sinkender Tendenz. Wenn ich auf Ihren Organisationsbereich schaue, auch insbesondere im Gastgewerbe, sind es nur drei Prozent der Betriebe. Was sind aus Ihrer Sicht und für den Organisationsbereich der Gewerkschaft NGG die Gründe für diese niedrige Zahl? Welche Rolle spielt hierbei die Behinderung von Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit insgesamt? Vielleicht haben Sie da ein Beispiel für uns.



**Sachverständiger Heilmann** (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Vielen Dank für die Frage. Aus unserer Sicht ist es anders als das, was verschiedene andere Sachverständige hier erzählt haben, dass es sozusagen daran läge, dass die Beschäftigten kein Interesse an einem Betriebsrat haben. Wir machen vielfältige Erfahrungen mit der Behinderung, nicht nur der Betriebsratsarbeit, sondern auch im Vorfeld der Betriebsratswahlen. Wenn man sich unsere Erfahrungen anguckt – und da kann ich Bezug nehmen auf die von Herrn Hayen schon erwähnte Untersuchung von Behrens und Dribbusch –, dann liegt in der Einschüchterung möglicher Kandidat\*innen für den Betriebsrat der größte Teil der Behinderung. Das heißt, es wird direkt oder indirekt den Leuten signalisiert, dass die Initiierung einer Betriebsratswahl das berufliche Fortkommen nicht sichert. Das geht hin bis zu der Sache, dass man sich dann Kündigungsgründe ausdenkt und wir entsprechende Verfahren führen müssen, die dann wie üblich beim Arbeitsgericht zum Teil mit den üblichen Abfindungsvergleichen enden. Damit ist aber dann die Betriebsratswahl erst einmal erledigt. Das nächste ist, dass bestimmte juristische Möglichkeiten genutzt werden, um eine Betriebsratswahl zu verhindern. Das betrifft zum Beispiel langwierige juristische Auseinandersetzungen über den Betriebsratsbegriff. Ich nehme jetzt nur mal die letzten Beispiele, die wir im Bereich Lieferdienste hatten. Dann werden die organisiert, sagen wir mal in einer Stadt wie Nürnberg. Dann sagt der Arbeitgeber, ganz Süddeutschland, ganz Südwestbayern und Südwest ist sozusagen der Betrieb. Wenn man dann aber sagt „o.k.“, dann machen wir für ganz Südwest die Wahlversammlung“, dann heißt es, „das auch nicht“. Das heißt, bestimmte legale Möglichkeiten werden sehr strategisch, gezielt und geplant eingesetzt, um das Verfahren in die Länge zu ziehen. Das hat dann zur Folge, dass ein Teil der Initiatoren sagt, was das jetzt eigentlich soll, wenn wir irgendwo hinkommen. Die Frage, dass man Wahlverfahren vereinfacht oder das vereinfachte Wahlverfahren auf 100 ausdehnt, steht – glaube ich – auch noch im Koalitionsvertrag und harret der Umsetzung in dieser Legislaturperiode. Insofern spielt das eine Rolle, spielt die Behinderung von Betriebsratswahlen sehr wohl eine Rolle, warum wir so niedrige Zahlen haben. Herr Hayen hat einen anderen Grund genannt, das sind bestimmte patriarchalische Strukturen in mittelständischen Betrieben, wo es leider immer noch Inhaber gibt, die meinen, sie hätten allein zu bestimmen.

**Abgeordnete Krellmann** (DIE LINKE.): Die Argumente haben sich für mich so ein bisschen in die

Richtung angehört, dass natürlich die Betroffenen selber irgendwann auch mal keine Lust mehr haben, sich an der Stelle durchzusetzen und Verfahren weiterzuführen. Jetzt ist die Frage nach Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften, weil eigentlich ist es doch nicht in Ordnung, wenn so etwas gemacht wird. Und irgendwann müsste man doch mal sagen, jetzt muss da endlich mal etwas passieren und ein Urteil gefällt werden, damit Arbeitgeber sich nicht so gegen demokratische Strukturen verhalten dürfen und dass sie einfach so straffrei da wegkommen. Wären denn Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften möglicherweise eine Hilfe an der Stelle?

**Sachverständiger Heilmann** (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten): Ja, aus unserer Sicht wäre das sehr wohl ein Mittel und zwar unabhängig von den Statistiken, die wir jetzt haben. Denn wenn wir bei der Staatsanwaltschaft mehr Leute hätten, die sich mit Arbeits- und Sozialrecht auskennen - und eine Schwerpunkt-Staatsanwaltschaft in einem Bundesland würde nicht nur für § 119 ff BetrVG zuständig sein, sondern für eine ganze Reihe anderer Sachen aus dem Arbeitsstrafrecht- dann hätten wir schon einen Fortschritt. Denn derzeit müssen wir den Kolleginnen und Kollegen „Aber es gibt doch § 119“ in der Beratung sagen, „natürlich könnt ihr einen Strafantrag stellen. Das dauert aber, weil die Staatsanwaltschaften sind überlastet, die haben zum Teil keine Ahnung“. Wenn sie überhaupt mal etwas von Arbeitsrecht gehört haben, war es in ihrem Studium und sonst nicht. Das heißt, da wäre es sehr wohl nötig, dass wir etwas machen. Das andere ist, warum sollte sich ein Staatsanwalt dafür interessieren? Mit Arbeitsstrafrecht mache ich keine Karriere in der Staatsanwaltschaft. Und das andere ist, wir haben eine Überlastung der Staatsanwaltschaft. Ich erinnere mich, dass Teile der Arbeitgeber sich lange beklagt haben über die Nichtverfolgung von Ladendiebstählen, dass das alles nicht laufen würde und dass die Staatsanwaltschaften da nicht arbeiten würden. Wenn das da so ist und das aus dem Arbeitgeberlager beklagt wird, dass das nicht verfolgt wird, dann wird man doch wohl feststellen können, dass diese Überlastung sich auch im Bereich des Arbeitsstrafrechts auswirkt. Also, von daher, Frau Krellmann, das wäre aus unserer Sicht ein hilfreicher Schritt. Und in dem Moment, wo wir den Kollegen sagen könnten, dass das Hand und Fuß hat, dann würden wir auch wieder mehr Strafanzeigen sehen und dann könnte die Staatsanwaltschaft ihrer Arbeit nachgehen.





**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Noch einmal Herr Heilmann, bitte. Jetzt sind Sie über die Gewerkschaft NGG auch zuständig für die Fleischindustrie. Wir diskutieren gerade an anderer Stelle über das Arbeitsschutzkontrollgesetz, das, wenn es so umgesetzt werden würde, dann dazu führt, dass jetzt noch Werkvertragsbeschäftigte im Kernbereich beschäftigt wären. Was würde das für die Mitbestimmung in Ihrem Organisationsbereich bedeuten? Würde das im Grunde noch einmal einen Push nach vorne geben im Umgang auch mit dem Thema Werkverträge oder wie würden Sie das einschätzen?

**Sachverständiger Heilmann (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten):** Wenn das Arbeitsschutzkontrollgesetz denn so, wie es vorgelegt worden ist, umgesetzt oder Gesetz würde, hätte das natürlich einen großen Schritt für die Mitbestimmung im Bereich Fleischwirtschaft oder würde es einen großen Schritt nach vorn bedeuten. Einfach, weil die Werkvertragsbeschäftigten, die jetzt keinen Betriebsrat haben, der sie schützen könnte, in den Schutz von Betriebsräten einbezogen werden könnten. Es würden bei bestimmten Unternehmen auch Regelungen über die Aufsichtsratsmitbestimmung greifen. Insofern wäre die Umsetzung dieses Gesetzes für die Werkvertragsbeschäftigten, aber auch insgesamt für die Beschäftigten der Fleischindustrie ein großer Fortschritt.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, Herr Heilmann. Damit sind wir auch am Ende der Frageunde der Fraktion DIE LINKE. angelangt und kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Und da hat Frau Müller-Gemmeke das Wort.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht an Herrn Dr. Thomas Klebe, der zugeschaltet ist. Warum und in welcher Form müssten denn in Zeiten der Digitalisierung die Mitbestimmungsrechte im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung weiterentwickelt werden? Wir haben vorhin von Frau Klingenberg (Gesamtmittel) gehört, dass das nicht nötig sei, sondern es würde ausreichen, wenn es praxisnah wäre. Meine Frage: Ist es notwendig und warum?

**Sachverständiger Dr. Klebe:** Ich halte dieses Thema der Beschäftigungssicherung und der Qualifizierung schlicht für die Schlüsselfrage, betrieblich und auch gesellschaftlich. Wie wir als Gesellschaft und in den Betrieben die Veränderung durch die Digitalisierung und Transformation, insbesondere auch Globalisierung auffangen und damit auch verhindern, dass es gesellschaftliche

Verwerfungen gibt. Man kann natürlich mit dem Thema, wie es jetzt in der Debatte zum Teil bestimmend war, so umgehen: business as usual. Ich halte das für völlig verfehlt, um das klar zu sagen. Es gibt Befragungen der IG Metall aus 2019 im Bereich der Elektro- und Metallindustrie in knapp 2.000 Betrieben mit mehr als 1,7 Mio. Arbeitnehmern, woraus sich ergibt, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen keine Strategie hat, keine Qualifizierungs- und keine Transformationsstrategie. Kürzlich ist das auch für Baden-Württemberg in einer Befragung im Juni festgestellt worden. Da waren es sogar 57 Prozent der Betriebsräte, die gesagt haben, bei uns gibt es keine Strategie, um diesen Wandel zu gestalten. Schließlich Bitkom: der Arbeitgeberverband der Computerindustrie bestätigt das auch. Wenn man also diese Ergebnisse nimmt, dann ist es eben nicht ausreichend, dass man das Mitbestimmungsinitiativrecht nur gibt, wenn der Arbeitgeber plant. Viele Arbeitgeber planen nicht. Deswegen ist es absolut zwingend, dass man das Mitbestimmungsrecht im Sinne des Initiativrechts generell einräumt, weil aus meiner Sicht Betriebsräte und Gewerkschaften dort eine wichtige Aufgabe haben als Treiber der Entwicklung, um die Sache nicht aus dem Ruder laufen zu lassen. Vielleicht noch an Herrn Wolf, § 87 ist noch nicht 100 Jahre alt, sondern 50. Ich weiß nicht, wie 50-Jährige Ihr Thema der Auffrischung behandeln wollen.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht auch an Herrn Dr. Klebe. Wir fordern, dass die Mitbestimmung wieder möglichst für viele – möglichst für alle – Erwerbstätigen tatsächlich greifen kann und gelten soll. Unsere Stichworte sind dazu: Zustimmungsverweigerungsrecht, Betriebsbegriff, das Mitreinnehen der arbeitnehmerähnlichen Personen und so weiter. Meine Frage: Sind hier Änderungen notwendig? Warum?

**Sachverständiger Dr. Klebe:** Ja, ich denke, es sind Änderungen nötig. Dass die Arbeitnehmerähnlichen 2001 nicht in den § 5 BetrVG einbezogen worden sind, Heimarbeit ist ja auch arbeitnehmerähnliche Tätigkeit, das ist schlicht ein redaktioneller Fehler des Gesetzgebers. Also, den auszugleichen, wäre sicherlich angebracht. Über den Betriebsbegriff habe ich schon viel nachgedacht. Mir fällt es extrem schwer, eine wirklich tragfähige Alternative zu finden. Da wird zum Teil diskutiert, dass der Arbeitszusammenhang ausreichen soll, um einen Betrieb zu definieren – also auch wenn es verschiedene Arbeitgeber sind. Gut, da haben wir den Begriff auch des Gemeinschafts-



betriebes. Aber dann habe ich so ein Bild vor Augen, dass die ganze Bundesrepublik nur noch ein Betrieb ist und das ist – glaube ich – auch nicht sinnvoll. Von daher glaube ich, dass der § 3, der ja auch in Ihrem Antrag angesprochen wird, eine Schlüsselrolle hat und dass man ihn so weit öffnen sollte, dass weitere Arbeitnehmergruppen mit erfasst werden können durch einen Tarifvertrag oder durch eine Betriebsvereinbarung, wie, wenn der Gesetzgeber eben nicht handeln würde, Arbeitnehmerähnliche oder auch Werkvertrags- und Dienstvertragsbeschäftigte, wo ich auch gar nicht sehe, wie man beim Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Beispiel Fremdfirmen und die Stammbeschäftigten unterschiedlich behandeln kann. Also, ich würde eher den § 3 ausweiten. Da schwebt mir auch vor, dass man transnationale Lösungen ermöglicht.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Die nächste Frage geht auch an Herrn Dr. Klebe. Wir haben vorhin schon darüber gesprochen, dass durch die Digitalisierung natürlich die Arbeitsorganisation in den Betrieben und Unternehmen und die Mitbestimmung nach unserer Ansicht angepasst werden muss. Unsere Vorschläge beziehen sich auf – hier auch wieder nur die Stichworte, weil wir wenig Zeit haben: Entgrenzung, Menge der Arbeit, Homeoffice, auch die Erreichbarkeit. Vielleicht sagen Sie, was Sie glauben, was da notwendig ist und wie Sie unsere Vorschläge beurteilen?

**Sachverständiger Dr. Klebe:** Ja, ich glaube, die Aufgaben, die wir zur Erreichbarkeit durch unabhängige Institutionen haben, wie die DGUV zum Beispiel, sind eindeutig. Sie sind auch eindeutig in dem Sinne, dass viele Beschäftigte im roten Bereich, wie es dort formuliert wird, arbeiten. Insofern sind ein Schutz und eine Regulierung sicherlich notwendig. Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist individualrechtlich gegeben. Aber es durchzusetzen, ist die Frage. Ich denke, da können Regelungen über einen Betriebsrat sicherlich schützen, über die Regelungen hinaus, die wir im Augenblick haben, wie beispielsweise bei der Lage der Arbeitszeit. Beim Ort der Arbeit geht es, glaube ich, auch nicht darum, dass man dem Betriebsrat ermöglicht, dass er individuelle Lösungen findet. Sondern es geht darum, dass er generelle Regelungen macht. Insofern sehe ich da auch im Gegensatz zu Herrn Wolf keinen Widerspruch. Man kann so ein Mitbestimmungsrecht gut im § 87 einsortieren. Bisher ist das eine freiwillige Sache, weil es kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gibt. Das zu verstärken, die Möglichkeit des Betriebsrats, ist aus meiner Sicht sinnvoll. Aber

das Wichtigste bei der Arbeitsorganisation ist der Vorschlag, dass man ein Mitbestimmungsrecht auch bei der Personalplanung geben würde. Damit würde man wirklich aktiv auch Gesundheitsschutz betreiben, weil viele Leute von den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten überfordert sind.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage nochmals ganz kurz an Herrn Dr. Klebe. Wir haben vorhin schon darüber geredet, welche Unterstützungen die Betriebsräte brauchen – gerade auch im Wandel Digitalisierung. Da ging es um die Sachverständigen. Da haben Sie etwas dazu geantwortet. Ich würde nochmal konkret nachfragen: Ist so eine Art Software-TÜV etwas Gutes, das helfen könnte, dass sich nicht jeder Betriebsrat mit Software beschäftigen müsste, die es eben häufig gibt?

**Sachverständiger Dr. Klebe:** Das geht auch ganz schnell. Ich finde so einen TÜV absolut sinnvoll, weil er es den Betriebsparteien erleichtern würde. Wir haben so etwas schon mal gehabt, so eine Art der Zertifizierung bei Bildschirmarbeitsplätzen in den 80er Jahren. Noch einmal eine Bemerkung an Herrn Wolf: Auch jetzt schon hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Software. Sie müssen sich die Rechtsprechung des BAG zu § 87 Absatz 1 Nummer 6 noch einmal vergegenwärtigen, glaube ich.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, Dr. Klebe, auch für die Punktlandung. Damit sind wir am Ende der Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN angelangt. Und kommen jetzt zur freien Runde. Und da hat sich als erstes Herr Schummer für die CDU/CSU Fraktion gemeldet.

**Abgeordneter Schummer (CDU/CSU):** Eine Frage an die BDA noch mal zur Zusammenführung der klassischen betrieblichen Welt und der neuen digitalen Welt. Es gibt einige Unternehmen, die mit den Betriebsräten und den Arbeitgebern Online-Wahlen durchgeführt haben. Die wurden beklagt und das Ergebnis der Gerichte war, dass diese zwar nicht rechtens waren, aber auch nicht nichtig. Helfen Sie uns, dass die Betriebsverfassung dann soweit verbessert wird, dass wir dann auch Online-Wahlen in der Betriebsverfassung ermöglichen und dass sie nicht nur nichtig sind, sondern auch rechtens.

**Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Ich finde, das ist ein sehr guter Ansatz, für Online-Wahlen zu werben, Herr Abgeordneter Schummer. Wir sind



schon lange für Online-Wahlen. Die sind tatsächlich vor allen Arbeitsgerichten gescheitert und da bräuchte man eine gesetzliche Klarstellung. Das können Sie mit ihrem Betriebsrat leider nicht vereinbaren.

**Abgeordneter Cronenberg (FDP):** Vielen Dank. Meine Frage geht an Herrn Dr. Stettes. Ich möchte anknüpfen an die Ausführungen zu dem Zusammenhang zwischen Digitalisierung und betrieblicher Mitbestimmung und noch mal nachfragen, inwiefern die Plattform-Wirtschaft und vielleicht mehr Crowdworker, Gigworker eine Rolle spielen? Inwieweit müssen sie Berücksichtigung finden?

**Sachverständiger Dr. Stettes:** Zunächst einmal ist es schwierig, eine klare Befundlage zu dem Thema Plattformarbeit click- und crowdworking – oder wie man dieses Phänomen nennen möchte. Die empirischen Studien, die wenigen, die vorliegen, zeigen, dass es ein sehr heterogenes Bild ist. Die eigentliche Fragestellung, die sich hier aufwirft, welchen rechtlichen Status denn diese Personen haben, sind die Arbeitnehmer ähnlich, handelt es sich um Selbständige oder Soloselbständige, das müsste geklärt sein, bevor man potentielle Konsequenzen für die Betriebsverfassung diskutiert beziehungsweise in Erwägung zieht.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage geht an Herrn Dr. Klebe. Wir haben jetzt über die Veränderung bei der Mitbestimmung geredet. Aber, bevor es überhaupt um die Details geht, muss irgendetwas auf den Weg gebracht werden, muss es eine Haltung geben, eine Notwendigkeit muss gesehen werden, dass man überhaupt etwas verändern muss. Jetzt hat Dr. Stettes vorhin ausgeführt, dass es überhaupt keinen Handlungsbedarf gibt aufgrund der Digitalisierung und dass das Betriebsverfassungsgesetz gar nicht zu modernisieren ist. Meine Frage ist also ganz grundsätzlich: Warum ist es jetzt wichtig, der Mitbestimmung ein Update zu geben, um zu modernisieren?

**Sachverständiger Dr. Klebe:** Ich glaube, dass das mehr als ein Update ist. Das Betriebsverfassungsgesetz stammt aus dem Jahre 1972. Ich weiß gar nicht, wer von den Anwesenden zu dem Zeitpunkt schon eine bewusste Wahrnehmung hatte. Da waren die Computer so groß, dass sie ein eigenes Zimmer hatten. Das Internet kannte keiner, nicht einmal die Visionäre. Die Arbeitslosigkeit war unter 250.000. Wenn man die Veränderungen durch die Digitalisierung, durch KI, durch die ganze Transformation zur ökologischen Wirtschaft vor Augen hat, und dann annimmt, dass man mit den bisherigen Mitteln dort klar kommt, das halte

ich für extrem mutig. Das würde ich wirklich einmal mit einem Zulieferer der Automobilindustrie intensiv diskutieren. Ich halte es für überfällig, dass die Rechte insofern angepasst werden, insbesondere bei der Qualifizierung, aber auch bei den technischen Einrichtungen. Wenn ich noch etwas sagen darf. Ich hielt einen gesellschaftlichen Pakt für erforderlich, dass die gesellschaftlichen Kräfte, also die Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Firmen und Politik sich zusammenschließen, denn die Herausforderung zu unterschätzen, halte ich für absolut fahrlässig.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Das wäre keine schlechte Idee – finde ich. Ich habe 1972 meine Ausbildung begonnen. Ich durfte also schon bewusst miterleben, was dort passiert ist. Meine Frage richtet sich aber an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Ich möchte gerne nochmal zurück zu den Wahlen, den Betriebsratswahlen an für sich kommen. Im Grunde hat die Große Koalition noch in ihrer Tagesordnung stehen, dass sie das vereinfachte Wahlverfahren ändern möchten mit dem Ziel, die Betriebsratswahlen zu erleichtern. Frage: Würde das dazu führen, dass die Wahl von mehreren und neuen Betriebsräten beziehungsweise für die Gründung neuer Betriebsräte möglich wäre? Welche weiteren flankierenden Maßnahmen müssten eigentlich passieren, um genau auch dieses Ziel zu erreichen?

**Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ich habe dazu im Grunde genommen schon am 20. Juni 2018 [Ausschussdrucksache. 19 (11)84] Stellung genommen. Punkt 1 ist natürlich, das vereinfachte Wahlverfahren dadurch zu erleichtern, dass man verpflichtend vorsieht, dass dieses bis zu 100 Arbeitnehmern stattfindet. Nach § 14a BetrVG ist es bislang verpflichtend bis zu 50 Arbeitnehmern. Mit der Vereinbarung sollte es zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand auf 200 Arbeitnehmer erstreckt werden, weil es sich gezeigt hat, dass in dieser Größenordnung auch ein vereinfachtes Wahlverfahren schneller ablaufen kann. Auch die Beeinflussung durch die Behinderung durch Arbeitgeber ist natürlich kürzer. So ungefähr in zwei Wochen ist das Wahlverfahren erledigt, gegenüber acht Wochen im regulären Verfahren mindestens. Darüber hinaus gibt es noch andere Vorschläge, die wir damals gemacht haben, etwa das Moderatorenprinzip, das nach § 17 Absatz 1 BetrVG durch den Gesamtbetriebsrat in angehörigen Betrieben einleitet werden kann, und auch § 78a BetrVG zu ergänzen, wonach der Arbeitgeber befristete Mandatsträger übernehmen muss auf Antrag



beziehungsweise der Arbeitgeber sich nur mit triftigen Gründen von der Übernahme durch das Arbeitsgericht entbinden lassen kann und vieles mehr. Auch natürlich die Ausweitung des Bußgeldes – haben wir ja damals gesagt – beim § 121 BetrVG und § 23 Absatz 3 BetrVG und präventiv auch tätig zu werden durch einen Unterlassungsanspruch [Ausschussdrucksache. 19 (11) 84, S. 31] in der Hinsicht, dass die Wahl gesichert wird. Und neben der Erosion der Betriebsverfassung, die stattfindet, indem immer mehr kleinere Betriebe gebildet werden, eben auch dieser Behinderung vorgebeugt wird und damit dem Argument der Arbeitgeber entgegengetreten wird, dass nicht deswegen weniger Betriebsräte gewählt werden,

weil weniger Arbeitnehmer das wollen, sondern weil mehr Arbeitnehmer Angst vor Repressalien haben, um dem vorzubeugen.

**Vorsitzender Dr. Bartke:** Vielen Dank, Herr Hayen. Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Damit sind wir dann auch am Ende der freien Runde angelangt und damit am Ende unserer Sachverständigenanhörung. Und ich möchte Ihnen ganz herzlich danken, hier und auch an den Apparaten zuhause und wünsche Ihnen einen schönen, weiteren Arbeitstag, einen guten Nachhauseweg und bleiben Sie gesund!

*Ende der Sitzung: 16:35 Uhr*



## Personenregister

- Bartke, Dr. Matthias (SPD) 1, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 13, 15, 17, 18, 20  
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 2, 14, 15, 19  
Ferschl, Susanne (DIE LINKE.) 1, 2, 3  
Geyer, Dr. Johannes 2, 3, 6, 7, 8  
Geyer, Volker 2, 3, 6, 7, 8  
Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 16, 19, 20  
Heilmann, Micha (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) 2, 3, 15, 16, 17  
Hemmerich, Kai-Uwe 2, 3, 5, 6, 7, 13  
Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 2  
Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2, 3, 4, 8  
Klebe, Dr. Thomas 2, 3, 12, 17, 18, 19  
Klingberg, Regine ((Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.) 2  
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 2, 5  
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1, 2, 3, 15, 16, 17, 19  
Kummert, Nils 2, 3, 10, 11  
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1, 2, 3, 17, 18, 19  
Rützel, Bernd (SPD) 2, 8, 9, 10, 11  
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 2, 3, 5, 6, 7, 18  
Springer, René (AfD) 2, 12, 13  
Stettes, Dr. Oliver 2, 3, 13, 14, 15, 19  
Viergge, Kerstin (CDU/CSU) 2, 5, 7, 8  
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3, 4, 5, 6, 8, 12, 17, 18  
Wolff, Helena (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 2, 3