



Wortprotokoll der 127. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 17. Mai 2021, 14:30 Uhr
 10557 Berlin
 Paul-Löbe-Haus
 E 200

Vorsitz: Matthias W. Birkwald, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 4

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der
 Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in
 einer digitalen Arbeitswelt
 (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)**

BT-Drucksache 19/28899

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
 Ausschuss Digitale Agenda

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

b) Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg,
 Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer
 Abgeordneter und der Fraktion der FDP

**Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung
 nutzen**

BT-Drucksache 19/28984

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie
 Ausschuss Digitale Agenda



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

Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren

BT-Drucksache 19/27318

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss Digitale Agenda

- d) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katharina Dröge, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen

BT-Drucksache 19/27828

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Biadacz, Marc Schummer, Uwe	
SPD	Gerdes, Michael Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Tack, Kerstin	
AfD	Pohl, Jürgen	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Krellmann, Jutta	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
Ministerien	Kramme, PStSin Anette (BMAS)	
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Klinger, Stefan (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Rogowski, Thomas (CDU/CSU)	
Bundesrat	Hofmann, ROARin Gabriele (ST)	
Sachverständige	Düwell, Prof. Franz Josef Geyer, Volker Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund) Hemmerich, Kai-Uwe Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) Kummert, Nils Quabach, Michael (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.) Schrader, Sirkka Wenckebach, Dr. Johanna (Hans-Böckler-Stiftung) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Zumkeller, Alexander (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.)	



Einziger Punkt der Tagesordnung

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz)

BT-Drucksache 19/28899

b) Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung nutzen

BT-Drucksache 19/28984

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

Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren

BT-Drucksache 19/27318

d) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katharina Dröge, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen

BT-Drucksache 19/27828

Vorsitzender Birkwald: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, heute haben wir einen Großkampftag. Wir kommen jetzt zu der dritten öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Und zu der öffentlichen Anhörung darf ich Sie alle sehr herzlich begrüßen. Und zunächst heiße ich für die Bundesregierung die Parlamentarische Staatssekretärin Anette Kramme willkommen. Fast alle teilnehmenden Ausschussmitglieder sind wie die Sachverständigen über das Videokonferenzsystem Cisco WebEx dabei. Gegenstand dieser öffentlichen Anhörung sind:

a) der Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) auf Drucksache 19/28899

b) der Antrag der Abgeordneten Carl-Julius Cronenberg, Michael Theurer, Johannes Vogel (Olpe), und weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP mit dem Titel: Betriebsrat 4.0 – Potenziale der Digitalisierung nutzen auf Drucksache 19/28984 und

c) der Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. mit dem Titel: Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren auf Drucksache 19/27318 sowie

d) der Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katharina Dröge, Markus Kurth und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit dem Titel: Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen auf Drucksache 19/27828.

Die von den Verbänden, Institutionen und den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf der Ausschussdrucksache 19(11)1135 vor. Auf Ausschussdrucksache 19(11)1091 liegt außerdem eine Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz vor, zu dem die Zustimmung in den Arbeitsgruppen der Koalitionsfraktionen allerdings noch aussteht.

Von Ihnen, den zugeschalteten Vertreterinnen und Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen. Die heutige Anhörung wird wie folgt ablaufen: 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 Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen Abgeordnete, möglichst präzise Fragen stellen, die konkrete Antworten zulassen. Und ich möchte alle Zugeschalteten zur Verbesserung der Tonqualität ganz herzlich bitten, wenn möglich, ein Headset oder Earphones zu benutzen. Dies ist auch für das Wortprotokoll wichtig, das von dieser Anhörung vom Ausschusssekretariat in bewährter Weise erstellt werden wird. Heute das dritte an der Zahl, dafür schon vorab ganz herzlichen Dank.

Wegen der Kürze der uns zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Dazu dienen ja im Übrigen auch die vorgelegten schriftlichen Stellungnahmen. Und schließlich weise ich noch darauf hin, dass es heute am Ende der Befragungsrunden



eine so genannte „freie Runde“ von zehn Minuten geben werden wird. In dieser freien Runde können die Fragen aus allen Fraktionen kommen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie dafür einzeln auf: Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Roland Wolf. An der Stelle auch meine kleine Anmerkung, dass es die BDA heißt und nicht der BDA, nach zwei Anhörungen heute scheint mir dieser freundliche Hinweis sinnvoll.

Vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Micha Klapp und Herrn Ralf-Peter Hayen, vom Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. Herrn Alexander Zumkeller, von der Hans-Böckler-Stiftung Frau Dr. Johanna Wenckebach, von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. Herrn Michael Quabach und als Einzelsachverständige heiße ich herzlich willkommen:

Herrn Kai-Uwe Hemmerich, Herrn Volker Geyer, Herrn Professor Franz Josef Düwell, Herrn Nils Kummert und last not least Frau Sirkka Schrader. Guten Tag allerseits, seien Sie uns alle herzlich willkommen.

Die Öffentlichkeit und weitere Kolleginnen und Kollegen aus unserem Ausschuss beteiligen wir über eine Live-TV-Übertragung an unserer Anhörung. Die Aufzeichnung wird auch auf unserer Internetseite in der Mediathek zur Verfügung gestellt werden und dort auch abrufbar bleiben. Wir beginnen jetzt mit der Befragung der Sachverständigen. Und dazu bitte ich höflich darum, dass gleich zu Beginn die entsprechende Institution bzw. der oder die Sachverständige genannt wird, an die oder an den die Frage gerichtet ist. Und ich bitte nun die Mitglieder der CDU/CSU-Fraktion, ihre Fragen zu stellen. Zunächst hat Kollege Uwe Schummer das Wort. Herr Schummer, bitteschön.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Ich hab zunächst eine Frage an Herrn Professor Düwell. Geht ja vor allem auch um die Modernisierung und die Verbindung der klassischen betrieblichen Mitbestimmung mit der digitalen Welt und da ist das Thema KI natürlich mitentscheidend. Bisher ist es ja so, dass bei wichtigen Themen von KI, wenn im Betriebsrat Entscheidungsbedarf war, erstmal der innerbetriebliche Sachverstand angefragt und abgefragt wurde, um sich dann zu verständigen einen externen Sachverständigen hinzuzuziehen, wenn es nicht ausreichen sollte. Sehen Sie dann diese Arbeitsteilung, zunächst mal im Innenbereich zu schauen, welche Experten es gibt und sich zu beratschlagen, um dann, wenn es nicht weiter hilft, den externen Sachverständigen einzuladen und dazu zu holen? Wird es auch mit dem neuen Recht so weiterhin Praxis bleiben, oder ändert sich die Praxis?

Sachverständiger Professor Düwell: Grundsätzlich gilt natürlich immer das Prinzip der Verhältnismäßigkeit. Wenn ich eigene Sachkunde habe, benötige ich keine fremde. Das Problem bei KI ist allerdings, dass Betriebsräte regelmäßig hier die Komplexität nicht durchschauen, von daher ist hier eine Verstärkung des rechtlich zulässigen Hinzuziehens von Sachverständigen schon geboten. Also im Prinzip ja, aber hier liegt ein Sonderfall vor. Dieser Sonderfall muss natürlich besonders geregelt werden und zwar durch eine Verstärkung des Rechts auf Hinzuziehung von Sachverstand. Ich halte diese Regelung auch gesellschaftspolitisch für sehr sinnvoll, denn wir wollen ja die Akzeptanz der Transformation in eine Arbeitsgesellschaft 4.0 fördern. Und da kann doch Sachkunde nur förderlich sein. Von daher sollte man nicht hindern, dass Betriebsräte sich sachkundig machen können.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine zweite Frage geht an den Betriebsrat Kai-Uwe Hemmerich. Wir haben ja bei der Jugend- und Auszubildendenvertretung die Altersgrenze auf über 24 Jahre jetzt ausgeweitet, um auch ältere Auszubildende mit einzubeziehen. Auf der anderen Seite haben wir auch beim Betriebsrat die Altersgrenze nach unten verschoben. Macht es Sinn junge Menschen von der betrieblichen Mitbestimmung dann auch dafür zu interessieren und einzubinden und gibt es durch ein doppeltes Stimmrecht eventuell dann auch Probleme zwischen den verschiedenen Kompetenzen von Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung? Wie ist Ihre Einschätzung?

Sachverständiger Hemmerich: Ich finde das eher praktisch, wenn wir alle Azubis unter einem Wahlverfahren haben und nicht ab 25 Jahre ausgrenzen. Ich weiß doch, das ist bestimmt schon fast 30 Jahre her, da war ich mal bei Uwe Schummer in Bonn als Jugendvertreter und habe dafür gekämpft, dass es über 18-Jährige quasi dürfen. Jetzt bin ich selber 30 Jahre älter und jetzt öffnen wir von 25 Jahre nach oben. Ich finde das eher gut. Ich finde es auch gut mit der Verschiebung nach unten beim Betriebsrat und ein doppeltes Stimmrecht. Da haben wir überhaupt kein Problem. Wir haben ja auch ein doppeltes Wahlrecht zwischen Schwerbehindertenvertretung - bei Schwerbehinderten und Mitarbeitern ist genau dasselbe, dass die Kolleginnen und Kollegen doppelte Vertretungen wählen können für ihre speziellen Anliegen. Von daher glaube ich, ist man mit dem Gesetzentwurf genau auf dem richtigen Weg.

Abgeordneter Biadacz (CDU/CSU): Ich würde gern so ein bisschen das Thema der Digitalisierung auch jetzt streifen wollen, weil das auch ein ganz wichtiger Aspekt hier ist. Ich würde die erste Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände stellen. In absehbarer Zeit werden die Programm Voraussetzungen für die



nach den Standards allgemeiner Wahlen sichere Durchführung von Onlinebetriebsratswahlen zweifelsfrei gegeben sein. Dann werden wir auch und wir auch als Fraktion umgehend einen neuen Vorstoß machen, um die rechtlichen Voraussetzungen hierfür zu schaffen. Wahlen setzen dann aber auch den Wettbewerb verschiedener Kandidaten voraus. Deshalb meine Frage an Sie: Wie kann dieser demokratische Wettbewerb in der digitalen Arbeitswelt jenseits von direkter Ansprache, Flugblättern, sowie wir es in der Vergangenheit hatten vor dem Werksgelände oder dem schwarzen Brett, organisiert werden? Wie setzt der Gesetzgeber hier nach Ihren Vorstellungen die richtigen Rahmenbedingungen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Frage ist ausgesprochen berechtigt. Wie stehen wir, das ist sicher die Frage im Hintergrund, zu Onlinewahlen? Dieser Gesetzentwurf sieht nach wie vor trotz schon längerer, man muss ja sagen über viele Jahre vorgetragener Vorschläge, solche Onlinewahlen zu gestalten, bisher keine belastbaren Voraussetzungen für Onlinewahlen für Betriebsräte vor. Ich glaube nicht, dass der Wahlkampf, der eben angesprochen ist, anders – er wird natürlich technisch anders, - aber nicht weniger intensiv und insoweit anders verlaufen wird als jetzt der Wahlkampf in der analogen Welt. Wir haben jetzt eine besondere Situation, die kann man nicht, das hoffen wir auch alle nicht, hochrechnen für die Zukunft. Das heißt, es wird weiterhin die direkte und ich sage es jetzt einmal mit meinen Worten, analoge Ansprache potentieller Wähler und potentieller Unterstützer geben. Darüber hinaus wird es, wie es auch bei den Wahlen zum Bundestag, Landtagen oder Kommunalparlamenten passiert, auch die Ansprache über moderne Kommunikationsmittel geben. Die Sicherheit, die angesprochen ist, muss natürlich gewährleistet bleiben. Aber ich bin sehr zuversichtlich, dass das möglich ist. Es gibt ganz viele Überlegungen, auch jenseits von Betriebsratsarbeit zu Onlinewahlen, Onlinewahlen zu gestalten. Das ist natürlich ein Mittel, um auch die einzelnen Arbeitnehmer, die aus welchen Gründen noch immer, das will ich nicht im Einzelnen bewerten, heute vielleicht auf eine Teilnahme verzichten, dann zu einer Teilnahme zu motivieren.

Abgeordneter Biadacz (CDU/CSU): Ich würde da nochmal ein bisschen nachhaken wollen und würde gerne dem Herrn Hemmerich die nächste Frage stellen wollen. Wie sollte denn dann jetzt – wir haben es gerade eben gesagt, dass dann die Onlinewahl ja auch ein wichtiges Element sein kann und auch sein wird, wie sehen Sie nachher den gesicherten Zugang von Gewerkschaften zu den Beschäftigten im Betrieb, in der digitalisierten Arbeitswelt, wie man das dann auch organisieren könnte? Was ist dazu Ihre Einschätzung?

Sachverständiger Hemmerich: Das ist natürlich ein bisschen schwierig bzw. nicht einfach. Eigentlich müsste man den Gewerkschaften alle E-Mail-Adressen der Beschäftigten geben oder zumindest den beteiligten Gewerkschaften, vielleicht denen, die auch im Aufsichtsrat sitzen, um quasi eine Kommunikation – Gewerkschaft, Betriebsrat, Mitarbeiter - hinzukriegen. Es gibt ja auch die Forderung, dass man das quasi im Intranet der Firma macht auf der Homepage. Wir haben eine globale Homepage. Da sind 120 Länder drauf bei der Firma Clariant, wo ich herkomme. Das stelle ich mir dann schon ein bisschen schwierig vor, wenn wir dann auch allen Gewerkschaften das gleiche Recht innerhalb des Unternehmens einräumen wollten. Das ist nicht so einfach. Onlinewahlen an sich sind meines Erachtens viel, viel teurer als normale Präsenzwahlen. Ich habe gerade jetzt Onlinewahlen bei der Gewerkschaft. Wir haben Bezirksvorstände, Landesvorstände gewählt, wir haben eine Delegiertenversammlung online gehabt. Das Arbeitsvolumen und das Umsetzen waren viel komplexer, als wenn wir normale Konferenzen durchgeführt hätten. Von daher frage ich mich, wie ein Betriebsrat so etwas wuppen soll ohne externe Unterstützung. Da müsste man sich jede Menge Sachverstand und Expertise zukaufen. Das wird meiner Meinung nach teurer. An sich finde ich das aber in Ordnung. Ich habe schon bei der letzten Betriebsratswahl über meinen privaten Facebook-Account alles das, was wir in Papier gemacht haben zu den Wahlen, auch online gespielt. Ich habe damit eigentlich ein sehr positives Echo getroffen, obwohl ich vorher viele Kollegen hatte, die vorher gesagt haben und gewarnt haben davor, wenn man das so öffentlich spielt. Aber ich muss sagen, mir hat das eher Spaß gemacht.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage geht an den DBB, an Herrn Geyer. Wir werden ja durch die Digitalisierung verstärkt neue Arbeitsformen haben, auch atypische Beschäftigungsverhältnisse. Wir haben im Bundespersonalvertretungsgesetz bei der Deutschen Welle beispielsweise auch den festen freien Journalisten mit in den Schutzbereich aufgenommen. Wird die Frage der perspektivischen Neubestimmung des Arbeitnehmerbegriffs sich auch in weiteren Feldern dann jetzt entwickeln? Wie ist dazu Ihre Einschätzung?

Sachverständiger Geyer: Ich glaube, die Neubestimmung des Arbeitnehmerbegriffes ist dringend erforderlich. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Die Stammebelegschaften, so stellen wir das fest, werden ersetzt durch Leiharbeiter oder auch durch Beschäftigte in Werks- und Dienstverträgen. Oftmals ist es das Ziel, dass Tarifverträge unterlaufen werden und die Stammebelegschaften zurückgedrängt werden und eben auch diese neuen Sonderformen im Endeffekt in einem mitbestimmungsfreien Raum sind. Auch durch die Digitalisierung wird das



Thema freie Mitarbeiter/Freelancer weiter zunehmen. Diese Mitbestimmungslücke ist aus unserer Sicht zu schließen, eben durch eine Neubestimmung des Arbeitnehmerbegriffes.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Wie sehen Sie die Datenlage, die nach dem IAB-Betriebspanel, die auch im Gesetzentwurf aufgeführt ist, wo Betriebsräte vorhanden sind und wo nicht? Ist diese Datenlage ausreichend? Gibt es denn Bedarf, weitere Daten zu erfassen? Letztendlich gibt es auch Gespräche zwischen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbänden, dass die Situation, dass wir mehr Betriebsräte in den Unternehmen haben, dass die insgesamt im Sinne beider Seiten noch verbessert wird. Gibt es dazu Gespräche und gemeinsame Strategien von Arbeitgebern und Gewerkschaften?

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich denke, die Datenlage ist, was die Auswertung von Betriebsratswahlen durch das IAB angeht, hinreichend – allerdings haben wir immer schon gefordert, dass im Grunde genommen die Betriebsratswahlen besser erfasst werden müssten. Es gibt da bisher noch keine Initiative. Bei dem Ringen um das Betriebsverfassungsgesetz 2001 hatten wir diese Forderung gestellt, Betriebsratswahlen – gegebenenfalls amtlich – zu erfassen und die Auswertung von Betriebsratswahlen stärker in den Fokus zu nehmen, aber es gab da keine gesetzgeberischen Maßnahmen. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens ist diese Forderung nach flächendeckender Erfassung und Auswertung „hinten runter gefallen“. Wichtiger waren dann die Forderungen inhaltlicher Art. Das heißt, da könnte man in der Tat – das würde ich auch so sagen – wieder ansetzen, um sich einen besseren Überblick über den Deckungsgrad von Betrieben und Beschäftigten mit Betriebsräten zu verschaffen, aber es wird – glaube ich – grundsätzlich nicht in Frage gestellt, dass die Zahlen, die das IAB durch Stichprobenbefragungen geliefert hat, nämlich, dass nur neun Prozent der Betriebe im Schnitt über einen Betriebsrat verfügen und jetzt nur etwa 47 Prozent aller Beschäftigten von einem Betriebsrat abgedeckt sind und somit eine große Erosion stattgefunden hat, zutreffend sind. Dieses Manko soll ja gerade durch die Maßnahmen der Bundesregierung auch mit diesem Betriebsrätemodernisierungsgesetz geändert werden.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Ich glaube wir haben eine sehr umfassende, sehr detaillierte Datenlage zum Betriebsverfassungsrecht und wir müssen uns auch keine Sorgen darüber machen, dass es zu einer – wie ich eben gehört habe – Erosion der Betriebsratsarbeit gekommen ist. Es gibt ja – und das kann natürlich eine Datenlage nur un-

vollständig erfassen – ganz unterschiedliche Formen in den Betrieben der Zusammenarbeit. Es muss ja nicht immer über den Betriebsrat gehen, insofern glaube ich, dass wir mit den Daten, die wir haben, einen guten Überblick bekommen. Wir sehen ja an Hand dieser Daten, dass ab einer bestimmten Größenklasse – man kann darum streiten, ob es die 50 Mitarbeiter pro Betrieb sind oder die 100 Mitarbeiter – eben dann doch die Vertretung ganz außerordentlich, auch durch organisierte in Gesetzesform gegossene Beteiligungsmöglichkeiten, in diesem Fall über das Betriebsverfassungsgesetz, stattfindet. Zu der zweiten Frage: Strategische Gespräche über Mitbestimmung im engeren Sinne führen wir zurzeit nicht. Ich glaube, ein ganz wesentlicher Beitrag zur Beteiligung der Betriebsräte oder der Mitarbeiter und auch im Interesse der Mitarbeiter, wäre eben, dass wir die Strukturen der Betriebserfassung endlich angehen. Wir arbeiten im Prinzip mit einem Gesetz, wie wir es seit 1920 haben, immer mal weiter verkompliziert, mit neuen Komplexen versehen, aber wir haben bisher nie eine grundlegende Modernisierung erreicht und erreichen sie auch mit diesem Gesetzentwurf nicht. Ich glaube, da gehen die Vorstellungen der einzelnen Sozialpartner doch recht weit auseinander. Eines muss jedenfalls immer gesichert bleiben: Die Entscheidung darüber, durch einen Betriebsrat vertreten werden zu wollen, treffen die Arbeitnehmer im Betrieb – die trifft kein Ausstehender. Und diese Entscheidung kann und sollte ihnen auch keiner abnehmen und deswegen sind die Strukturen, so wie wir sie im Augenblick haben in dem Punkt, dass nämlich diese Entscheidung von den Mitarbeitern getroffen werden kann, ganz sicher richtig. Man kann sich überlegen, ob man vielleicht ein Wahlquorum einführt, aber darüber müssen wir ja zum jetzigen Zeitpunkt nicht diskutieren.

Abgeordneter Biadacz (CDU/CSU): Ich will jetzt auch meine beiden Fragemöglichkeiten in einer Frage bündeln, weil das ein bisschen komplexer ist und ich würde gerne beide fragen, einmal die BDA und den DGB. Heute lernt man auch viel noch einmal für die Grammatik – auch für das spätere Leben, danke Herr Vorsitzender dafür. Meine Frage wäre: Der vorliegende Entwurf zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz ermöglicht Online-Betriebsratssitzungen – auch über die Corona-Pandemie hinaus. Halten Sie dies für eine sinnvolle Neuerung? Und die zweite Frage: Wie waren Ihre Erfahrungen mit Online-Betriebsratssitzungen bisher während der Corona-Pandemie? Halten Sie es für richtig, dass auch weiterhin ein Vorrang für Präsenzsitzungen gelten sollte?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die Erfahrungen waren – nachdem, was mir geschildert worden ist – durchweg gut. Wir alle kennen einige Ausreißer, die es gegeben hat. Mal wollte der eine nicht, mal



wollte der andere nicht. Das sind aber bisher – soweit ich es beurteilen kann und soweit ich auch die Literatur sehe und die abgesetzte Rechtsprechung – wirklich Ausreißer, die in einigen Fällen vorkommen. Deswegen ist es auch sehr sinnvoll, das System, wie wir es haben, zu verlängern. Ob es einen gesetzlich fixierten Vorrang der Präsenzsitzung geben muss, da habe ich so meine Zweifel. Ich glaube, die eine Sitzung, die virtuelle Sitzung wie auch eine mögliche Präsenzsitzung, das kann man heutzutage und das wäre auch ein Beitrag der Modernisierung der Betriebsverfassung durchaus gleichrangig sehen. Jedenfalls sollte das Widerspruchssystem, so wie es jetzt angedacht ist, wenn man es denn schon einführen will, an andere Quorren gebunden werden. Man könnte zum Beispiel an die Hälfte oder die Mehrheit derjenigen, die sich gegen eine elektronische Sitzung aussprechen, denken. Das halte ich für sinnvoll. Wenn man das ergänzen wollte, wäre es zum Beispiel sinnvoll, die Möglichkeit zur Vereinbarung, auch mit dem Arbeitgeber zu kommen, auch wenn man darüber in Detail sicherlich diskutieren muss, über das jetzt vorgesehene und da werden mir alle Fachleute zustimmen, recht komplizierte Verfahren einer Vereinbarung nach § 126a BGB, auch über Textform, nach § 126b BGB zu ermöglichen. Das ist im Augenblick nicht vorgesehen, dazu könnte man den Gesetzentwurf weiter aufbohren und vielleicht zu einer noch praktikableren Lösung kommen, denn diese qualifizierte Signatur, die hat eben nicht jeder und die wird auch nicht jeder Betriebsrat haben und vielleicht will er sie auch gar nicht anwenden, weil es ihm zu komplex ist. Das heißt, man könnte die Sache – glaube ich – über die Textform lösen, das ist im Augenblick nicht vorgesehen und wir haben ja auch vorgeschlagen, das vergleichbar oder entsprechend zu ergänzen.

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank für die Frage, weil sie – glaube ich – ziemlich zentral ist, was die Regelungen im Betriebsmodernisierungsgesetz angeht. Die Gewerkschaften waren ja ursprünglich nicht besonders empfänglich für Video- und erst recht nicht Telefonkonferenz-Sitzungen und -Beschlussfassungen. In der Pandemie hat sich aber natürlich als nützlich erwiesen, dass die Betriebsräte ihre Arbeit auch virtuell fortsetzen konnten und daher haben wir uns natürlich auch beteiligt an der Diskussion um eine Dauerregelung. Und so, wie sie jetzt gefunden wurde, ist sie im Wesentlichen hinnehmbar, akzeptabel oder auch sinnvoll, weil es sehr abgestuft geregelt wurde: Zum einen wurde die Präsenzsitzung festgeschrieben. Das ist absolut deswegen nötig, weil Videokonferenzen nicht in der Lage sind, die Vielfalt menschlicher Kommunikation abzubilden, wie Körpersprache, Mimik, Gestik, das wissen wir alle, die solche Videokonferenzen machen. Die ist nur durch persönliche

Nähe sinnlich wahrnehmbar und für die Meinungsbildung auch unerlässlich, weshalb Präsenzsitzungen Vorrang haben müssen, wie es jetzt gesetzlich vorgeschrieben wurde und wie dies auch in die Geschäftsordnung des Betriebsrats aufgenommen werden muss, weil eben wichtige Elemente des persönlichen Austausches bei virtuellen Sitzungen fehlen. Zum anderen ist richtig, dass die abweichende Teilnahme über Video- und Telefonkonferenzen und ihre Voraussetzungen in der Geschäftsordnung festgelegt werden muss. Außerdem, dass ein Widerspruch von einem Minderheits-Quorum von 1/4 die Präsenzsitzung erzwingt und dass Dritte keine Kenntnis nehmen dürfen. Schließlich, dass eine Aufzeichnung der Sitzung unzulässig ist. Die Regelung, dass diejenigen, die in Präsenz teilnehmen wollen, dass deren Teilnahme vor Ort erforderlich ist, ist ebenfalls eine sehr gute und wesentliche Regelung. Wir haben lediglich damit Probleme, wo die Video- und Telefonkonferenz gleichgewichtig nebeneinander gestellt werden, weil wir meinen, dass eine Telefonkonferenz, wo man sich nicht einmal sehen kann, bei weitem anfälliger ist für Missbrauch: Ich kann mir schlechterdings nicht vorstellen, dass eine Kassiererin an der Kasse mal nebenbei über eine Telefonkonferenz an Betriebsratsitzungen oder Beschlussfassungen teilnimmt. Die Telefonkonferenz muss auf jeden Fall die Ausnahme bleiben. Es sollte so auch im Gesetz festgeschrieben sein, dass es für absolute Notfälle, wo gerade mal das Videosystem ausfällt, wo man noch etwas zu Ende diskutieren möchte oder beschließen möchte, dass nur für den Fall eine Teilnahmefreiheit zulässig ist. Ansonsten ist diese Regelung, die jetzt vorgesehen ist, gegenüber der Pandemie-Sondervorschrift des § 129 BetrVG auch noch besser, weil es eben der Betriebsrat als Gremium und auch der Betriebsratsvorsitzende, der zu der einen oder anderen Variante einlädt, in der Hand hat, welche Sitzungsform er dafür wählt. Was derzeit beim § 129 ein bisschen problematischer ist, wie die Entscheidungen des Arbeitsgerichts Berlin vom 7.10.20 und des LAG Berlin vom 13.10.20 zeigen, wo auf Antrag erst einmal einer einstweiligen Verfügung eines Konzernbetriebsrats stattgegeben werden musste, weil der Klinikkonzern verhindern wollte, dass eine Präsenzsitzung stattfindet. Wenn aber der Betriebsrat bei einer Dauerregelung bzw. zunächst der Vorsitzende autonom entscheiden kann, wie er einlädt, anders als nach § 129 BetrVG, dann halten wir als Gewerkschaften eine solche Dauerregelung für eine flexible Alternative, die zusätzlich unter diesen Voraussetzungen genutzt werden kann.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Kai-Uwe Hemmerich. Sie hatten in einer früheren Anhörung hier im Deutschen Bundestag zur betrieblichen Mitbestimmung auch angemahnt, dass gerade im sensiblen Bereich der



Initiative für einen Betriebsrat besondere Schutzbedürftigkeit der Vorfeld-Initiatoren existiert. Sehen Sie jetzt das, was im Wahlvorstand bei den Initiatoren, als auch das, was übertragen wurde auf die Vorfeld-Initiatoren - diese Schutzbedürftigkeit - und dass es ausreichend ist, um Initiativen dann auch vor entsprechenden Angriffen zu schützen und dafür zu sorgen, dass ein Betriebsrat gebildet werden kann, selbst dann wenn das Anliegen der Arbeitnehmer nicht auf Wohlwollen trifft?

Sachverständiger Hemmerich: Ich finde, es ist schon einmal ein Super-Schritt in die richtige Richtung. Auch die Vergrößerung auf sechs zu schützende Personen im Wahlvorstand gefällt mir sehr - ebenso der erste Schritt für den Kündigungsschutz für die Vorfeld-Initiatoren. Aber dort, wo sie Mitbestimmungsfeinde haben auf Arbeitgeberseite - und die gibt es in der Tat - wird auch das nix helfen. Da brauchen wir Staatsanwaltschaften, die das von sich aus selber aufnehmen können und ermitteln können, auch ohne dass einer der Betriebsräte Anzeige erstattet oder ein Beschäftigter seinen Arbeitgeber anzeigt dafür. Das wäre der richtige Schritt, um das endgültig auszumerzen. Aber das, was ihr gemacht habt oder was die Bundesregierung da vorschlägt, ist ein guter Schritt in die richtige Richtung. Das wird helfen.

Vorsitzender Birkwald: Herzlichen Dank auch für die Punktlandung bei der Antwort. Damit ist die Befragungsrunde der CDU/CSU-Fraktion beendet und wir kommen zur Befragungsrunde der SPD-Fraktion. Da wird die erste Frage gestellt vom Kollegen Bernd Rützel.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den DGB, an Frau Klapp. Wie bewerten Sie den Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes und entspricht der den Anforderungen, die im Moment gelten?

Sachverständige Klapp (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben ja eben schon einige interessante und wichtige Knackpunkte gehört, die im Einzelnen jetzt aber auch nochmals abstrakter den Blick lenken auf eine Gesamteinbettung, nämlich die Frage - und das hat Herr Wolf auch schon angesprochen, in dieser Hinsicht sind wir ganz einer Meinung, nur was die einzelnen Vorschläge angeht, dann auch wieder nicht - nämlich eine Modernisierung der Betriebsverfassung ist aus Sicht des DGB dringend und umfassend notwendig. Die letzte maßgebliche Änderung - und das wissen wir hier alle - liegt Jahrzehnte zurück und Betriebsräte müssen, gemessen an den sich heute stellenden Fragen, mit guten und starken Beteiligungsrechten ausgestattet sein - das eben mit Blick auf die Bereiche Digitalisierung, Transformation und Globalisierung. Da es aber immer auch um die demokratische Teilhabe in den Betrieben und da-

mit um die Initiierung von Betriebsräten schlechthin geht, bedarf es aus unserer Sicht weitergehender Reformen zur Erleichterung von Betriebsratswahlen im Betriebsverfassungsgesetz und auch in der Wahlordnung. Das was unserer Ansicht auch noch maßgeblich ist, das klang bei dem Vorredner schon an, ist der Kündigungsschutz. Unserer Ansicht nach nicht ausreichend, muss insbesondere für Vorfeld-Initiatoren aber auch für die zur Wahl Einladenden bei fristlosen Kündigungen verbessert werden - das zweistufige Verfahren und ein kollektivrechtlicher Schutz, der hier im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens abhandengekommen ist. Aus Sicht des DGB stellt damit der vorliegende Gesetzentwurf deshalb nur einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar. Zu kritisieren ist aus unserer Sicht, dass eben zum Kündigungsschutz gerade im Vergleich zum Referentenentwurf inhaltliche Rückschritte erfolgt sind. Zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung mit dem vorgelegten Entwurf mit der Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens Betriebsratswahlen erleichtert und Gestaltungsmöglichkeiten der Betriebsräte beim Einsatz von KI überhaupt anpackt, die Hinzuziehung externen Sachverständs zur Unterstützung der Betriebsräte grundsätzlich verbessern und ihr Engagement im Hinblick auf Qualifizierung stärken will. Gleichzeitig bedarf es aber eben einer umfassenden Weiterentwicklung der Mitbestimmung darüber hinaus einschließlich der Unternehmensmitbestimmung.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Herrn Professor Düwell. Herr Professor Düwell, halten Sie es für notwendig und sachgerecht, dass wir im Entwurf nun im § 79a sicherstellen, dass der Arbeitgeber und nicht der Betriebsrat Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung ist und dass auch der Datenschutzbeauftragte gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet werden muss?

Sachverständiger Professor Düwell: Diese Frage ist sehr umstritten: Ob der Betriebsrat Verantwortlicher im Sinne der Datenschutzgrundverordnung ist oder sein soll. Es gibt Stimmen im Schrifttum - Pro und Kontra halten sich ungefähr im Meinungsbild zurzeit die Waage. Der Nachteil wäre: Ist der Betriebsrat Verantwortlicher, dann könnte auch gegen ihn ein Bußgeld verhängt werden. Das würde natürlich die Bereitschaft, diese Verantwortung zu übernehmen, mindern. Wir haben es in der Betriebsverfassung bisher so gehalten, dass der Betriebsrat - jedenfalls dann, wenn er im Rahmen seiner Kompetenzen handelt - nicht haftet. Wir würden dieses Prinzip aufgeben, wenn wir ihn zum Verantwortlichen machen. Deswegen sucht der Gesetzentwurf so eine Art Mittelweg. Wir wissen ja inzwischen, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt, sondern m, w und d. Ich würde sagen, hier ist so eine ähnliche Regelung versucht worden, ob die beim Europäischen Gerichtshof Bestand behält, ist eine andere Frage, denn es



muss eine widerspruchsfreie Lösung sein, wenn von der Option einer nationalen Regelung Gebrauch gemacht wird. Ich finde die Lösung, so wie sie vorgeschlagen wurde und im Formulierungsvorschlag noch vertieft wird, in der Sache für gut geeignet. Das Problem ist allerdings folgendes: Ist der Arbeitgeber der Verantwortliche und bedient er sich seines Datenschutzbeauftragten, dann hat er den Zugang nicht nur zu den Verzeichnissen des Arbeitgebers, sondern auch zu denen des Betriebsrats. Das heißt, er könnte dem Arbeitgeber sagen, was der Betriebsrat alles an personenbezogenen Daten verarbeitet und zu welchen Zwecken. Das ist mit der institutionellen Unabhängigkeit des Betriebsrats nicht vereinbar. Damit würde der Betriebsrat nicht mehr ein unabhängiges Interessenvertretungsorgan sein, sondern würde sich in eine Abhängigkeit zum Arbeitgeber begeben. Deswegen finde ich den Formulierungsvorschlag auf der Ausschussdrucksache 19(11)1091 völlig folgerichtig. Es muss eine Verschwiegenheitspflicht bestehen, wenn der Datenschutzbeauftragte zum Beispiel das Verzeichnis kontrolliert, darf er dem Arbeitgeber nicht sagen, welche Verzeichnisse zu welchen Zwecken der Betriebsrat angelegt hat. Das setzt allerdings voraus, dass der Datenschutzbeauftragte auch das Vertrauen des Betriebsrats genießen kann. Das heißt, er muss zuverlässig sein. Das führt an sich dazu, dass bei der Frage nach § 99 Absatz 2 BetrVG (Zustimmungsverweigerung bei Einstellung oder bei Beauftragung mit dieser wichtigen Aufgabe der Betriebsrat?) ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Absatz 2 Nummer 1 BetrVG haben müsste; denn Zuverlässigkeit ist ein gesetzliches Merkmal für die Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine nächste Frage geht an Herrn Kummert. Herr Kummert, mit dem Gesetzentwurf wollen wir die Akteure der Betriebsratswahl besserstellen, wir wollen sie schützen, vor Kündigung schützen. Wir weiten das von drei auf sechs Personen aus. Finden Sie das angemessen? Brauchen wir aus Ihrer Sicht diesen Schutz für Vorfeldinitiatoren?

Sachverständiger Kummert: Drei auf sechs, Erweiterung der Einladenden beim Kündigungsschutz war der erste Teil Ihrer Frage. Ich glaube als Praktiker, als Anwalt, der ich viele Wahlvorstände und auch Akteure vertrete im Vorfeld der Bildung von Wahlvorständen – ich glaube, dass das ein Schritt in die richtige Richtung ist. Die Zahl sechs scheint mir gegriffen zu sein. Es gibt oft auch sehr viel mehr Akteure, die in dem Stadium auch schon, wenn es um Einladungen geht, zu einer entsprechenden Betriebsversammlung aktiv werden und auch des Schutzes bedürfen. Ich sehe den Haupterfolg oder den Hauptzweck dieser Erweiterung darin, dass für einen Arbeitgeber es uninteressant ist, bei sechs oder vielleicht auch weniger, bei mehr als drei Akteuren dort auf die drei Druck auszuüben, weil er weiß, wenn einer von denen

dann wegfällt, dann sind immer noch genug andere da, die dann auch die Einladung durchführen können. Ich glaube, dass dieser disziplinierende Effekt vor allem auf die Arbeitgeberseite, also auf die störungswillige - um es auch Herrn Wolf gleich zu sagen, ich glaube nicht, dass das die Mehrheit der Arbeitgeber sind und es ist auch ganz klar, dass hier der Großteil der Arbeitgeber, vor allem auch der verbandsgebundenen, nicht störungsbereit ist. Das will ich auch nochmal ganz deutlich sagen. Das ist meine Praxiserfahrung. Es sind vor allem aus dem kleinen und mittleren Unternehmensbereich sehr viele inhabergeführte Unternehmen, die es über Jahrzehnte hinweg gewohnt sind, keine Betriebsräte zu haben. Da liegt der Schwerpunkt. Das sind nicht die größeren Unternehmen, das ist auch bei Weitem nicht die Mehrheit. Aber wenn es dort zu solchen Störungshandlungen kommt, dann ist der disziplinierende Effekt wichtig. Drei bis sechs scheint mir gegriffen zu sein. Ich sehe einen gewissen logischen Bruch darin, dass wenn es nicht zu einer entsprechenden Bildung eines Wahlvorstandes kommt, dann haben wir dort eine Reihe von Einladenden, die dann eigentlich drei Monate nach Einladung ihren Kündigungsschutz verlieren. Wir haben dann für die Antragsteller im Bestellungsverfahren nach § 17 Absatz 4 BetrVG wiederum nur drei geschützte Antragsteller. Da gibt es eine Lücke derjenigen, die da nicht Antragsteller sein können, die aber Einladende waren, nach drei Monaten verlieren die ihren Kündigungsschutz. Wir haben nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats des Bundesarbeitsgerichtes ja auch bei den Bewerbern für den Wahlvorstand eine Lücke im Kündigungsschutz. Das ist unschön. Da gibt es einen gewissen logischen Bruch zwischen den sechs Einladenden und den drei Antragstellern im Bestellungsverfahren. Da hätte ich mir vorgestellt, dass man diese Zahlen entsprechend auch angleichen müsste. Das Hauptproblem sehe ich darin, dass wir hier keinen zweistufigen Schutz haben, Frau Klapp hatte es schon erwähnt, Zweistufigkeit. Jetzt bin ich auch schon bei den Vorfeldinitiatoren, weil die haben ja auch, wie die Einladenden und auch die Antragsteller, nur den einstufigen Schutz. Einstufigkeit heißt, sie sind nur vor außerordentlichen Kündigungen geschützt, es braucht kein Zustimmungserfordernis des Arbeitsgerichtes. Das ist für mich als Praktiker ein riesengroßes Problem, sage ich Ihnen ganz offen, weil in dem Augenblick, wo ein Arbeitgeber zu einer – ich nenne sie mal flapsig Schmutzkündigung – greift, bestimmte Kündigungsgründe aufbaut, greift, bestimmte Kündigungsgründe aufbaut, eine außerordentliche Kündigung ausspricht, um hier entsprechende Akteure im Vorfeld einer Betriebsratswahl aus dem Betrieb zu entfernen, hat der oder die Beschäftigte hier nur die Möglichkeit, wenn sie oder er noch für den Wahlvorstand kandidieren möchte oder auch andere Rollen einnehmen möchte, einladen möchte für die entsprechende Betriebsversammlung, Antragsteller im Bestellungsverfahren sein



möchte, dann muss dieser Akteur die aktive Beschäftigung durchsetzen, weil das aktive Wahlrecht hängt an der aktiven, tatsächlichen Beschäftigung. Auch nur dann komme ich hinein in diese Rolle. Das wiederum setzt voraus, dass ich mittels einer einstweiligen Verfügung meine Weiterbeschäftigung durchsetzen muss. Das wiederum scheitert – rechtlich alles nicht ganz unkompliziert – an dem Fehlen einer offensichtlichen Rechtswidrigkeit. Da sind ja letztendlich die Landesarbeitsgerichte bei solchen einstweiligen Verfügungen, auch immer wieder eine Erfahrung von mir, unglaublich hartherzig und ein Beschäftigter muss dann entsprechend nachweisen können, glaubhaft machen können, dass ein Zusammenhang besteht zwischen der außerordentlichen Kündigung und der Betriebsratswahlvorbereitung. Das fällt in der Praxis sehr schwer, obwohl wir in § 20 BetrVG eine entsprechende Vorschrift haben, die das ja ausdrücklich verbietet, aber da ist eben die Frage, ob Beweiserleichterungen oder Beweislastumkehr hier irgendwie helfen würde. Da ist die Rechtsprechung in der Regel aber nicht so weit. Das scheitert an praktischen Erfordernissen. Wir brauchen hier tatsächlich entsprechende Zweistufigkeit im Kündigungsschutz. Das ist meine Einschätzung. Da bin ich auch sehr enttäuscht, dass die verloren gegangen ist.

Abgeordneter Gerdes (SPD): Wenn wir über Mitbestimmungsrechte reden, gilt dies natürlich auch fürs Homeoffice. Deswegen frage ich jetzt Herrn Professor Düwell, ist nach Ihrer Auffassung eine gesetzliche Regelung erforderlich, um noch bestehende Lücken im Unfallversicherungsschutz im Homeoffice zu schließen?

Sachverständiger Professor Düwell: Die Frage ist sehr wichtig; denn der Versicherungsschutz ist für den Arbeitnehmer, der entscheidet, mache ich von dem Angebot des Arbeitgebers, Homeoffice einzurichten, Gebrauch, schon entscheidend. Es gibt den Vorschlag, dazu § 8 Absatz 2 Nummer 1 SGB VII zu ändern. Das ist zwar folgerichtig, ist aber nur ein Nachvollziehen dessen, was die Rechtsprechung schon jetzt, jedenfalls in der Tendenz, vorgegeben hat. Wenn vom Arbeitgeber die Möglichkeit des Homeoffice eröffnet wird, dann muss das Risiko auch versichert sein. Das wirkliche Problem liegt darin, dass, wenn man zu Hause arbeitet, es natürlich nicht so ganz einfach ist, das Arbeitsrisiko von der allgemeinen Lebensführung abzugrenzen. Hier müsste an sich noch eingefügt werden, dass auch in den Fällen die Versicherung greift, wenn innerhalb des Haushalts oder innerhalb des mobilen Arbeitsorts ein entsprechendes Unfallrisiko sich verwirklicht. Zumindest wäre es wünschenswert, wenn der Ausschuss das klarstellen würde. Also ein Hinweis darauf, dass das Risiko im Haushalt nicht insgesamt der allgemeinen Lebensführung zugerechnet wird. Die Formulierung, die bisher gewählt ist, könnte dazu führen, dass man sagt, ja gut, wenn der PC implodiert und

der Arbeitnehmer sich verletzt, dann ist das ein Versicherungsfall. Aber wenn der Beschäftigte auf dem Weg zum PC über die Schnur stolpert und sich den Arm bricht, das war Privatvergnügen. Das sollte ausgeschlossen werden.

Abgeordneter Dr. Rosemann (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Ich möchte gern wissen, ob die jetzt im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz mit der erleichterten Hinzuziehung von Sachverständigen und zur Durchsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung aus Ihrer Sicht ausreichend sind, um die digitale Arbeitswelt zukunfts- und beteiligungsgerecht zu gestalten.

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir halten die vorgesehenen Regelungen zu den Rechten des Betriebsrats beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz für unzureichend. Man muss sich vorstellen, dass sich die Digitalisierung auswirkt auf Organisationsabläufe, Arbeitsinhalte und Strukturen und sie auch die Veränderung von Belegschaftsstrukturen befördern kann. Es ist eine umfassende strukturelle Transformation und dafür greifen diese geplanten Informations- und Beratungsrechte, die lediglich Klarstellungen darstellen, beispielsweise auch zur Mitbestimmung nach § 95 Absatz 2a BetrVG hinsichtlich der Auswahlrichtlinien, zu kurz, weil der Einsatz von KI im Grunde genommen jetzt schon in den Anwendungsbereich dieser Rechte fallen. Was benötigt würde, das sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, um diese Prozesse bspw. von der Planung, Entwicklung, Umsetzung und Einführung von Digitalisierung, etwa im Falle von Künstlicher Intelligenz, zu begleiten und mitzubestimmen. Dafür steht insbesondere das prozedurale Mitbestimmungsrecht, das wir schon bei der Gesetzgebung um das Betriebsrätereformgesetz 2001 gefordert haben, nämlich in Bezug auf eine verbindliche Prozessgestaltung und deren Kontrolle ganz oben an und ist immer noch nicht verwirklicht. Auch die übrigen Regelungen etwa in Bezug auf die Einschaltung von Sachverständigen greifen zu kurz, weil das Einvernehmen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber (etwa über Person und Honorar) immer noch hergestellt werden muss und damit immer noch die Gelegenheit für den Arbeitgeber besteht, hier zu verzögern oder zu behindern. Bei den geplanten Maßnahmen für berufliche Bildung wissen wir, dass da die Einigungsstelle im Grunde genommen nur beratend eingreifen kann, aber nicht selber eine Letztentscheidung trifft. Also insofern fehlt es uns beim Einsatz von KI wesentlich an Mitbestimmungsrechten für den Betriebsrat.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank Herr Hayen und damit sind wir auch am Ende der Befragungszeit der SPD-Fraktion angelangt und kommen nun



zur Befragungsrunde der AfD-Fraktion und da hat der Abgeordnete Jürgen Pohl die erste Frage.

Abgeordneter Pohl (AfD): Meine erste Frage richtet sich an Herrn Michael Quabach als Vertreter der gesetzlichen Unfallversicherung. Nach dem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen wird der Unfallversicherungsschutz bei mobiler Arbeit auf den Ort der mobilen Arbeit ausgeweitet. Ich würde mich freuen, wenn Sie kurz diese Neuregelung einordnen würden und auch auf die gravierenden Folgen für die Unfallversicherung und die Arbeitgeber eingehen würden.

Sachverständiger Quabach (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.): Vielleicht muss man einen Satz vorab in die Runde werfen. Der Versicherungsschutz ist im Siebten Sozialgesetzbuch nur relativ rudimentär definiert und definiert sich im Wesentlichen über die versicherte Tätigkeit. Was dann wiederum sehr umfangreich von der Rechtsprechung ausgeführt wird, was darunter subsumiert wird und was nicht. In innerbetrieblichen Zusammenhängen werden bestimmte Wege eigentlich eigenwirtschaftlich und unversichert, das sind also namentlich die Wege zur Kantine zu Pausenräumen, zum Einkauf von Nahrungsmitteln, die man dann während der Arbeitszeit verzehren möchte oder auch zur Toilette. Auf der Betriebsstätte sagt die Rechtsprechung, namentlich das Bundessozialgericht in ständiger Rechtsprechung, besteht bei solchen eigentlich unversicherten Wegen gleichwohl Versicherungsschutz, weil nämlich das BSG die damit verbundenen Gefahren der arbeitgeberseitig zu vertretenden Risikosphäre zuordnet. Dazu muss man noch sagen, die Essenseinnahme als solche, der Einkauf, der Aufenthalt beim Einkauf oder der Aufenthalt auf der Toilette, die sind nicht versichert. Das BSG hat demgegenüber für entsprechende Wege außerhalb des Betriebes bis jetzt stringent abgelehnt, diese Rechtsprechung zu übertragen, weil es sagt Wege im häuslichen Umfeld seien nicht – beziehungsweise die damit verbundenen Risiken seien nicht – von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu vertreten und im Übrigen stoße man auch, was Präventionsgesichtspunkte betrifft, sehr schnell an die Grenzen von Artikel 13 des Grundgesetzes, sprich die Unverletzlichkeit der Wohnung. Sodass wir hier eine Situation haben, der Gesetzentwurf bezweckt ja im Wesentlichen eine Ausdehnung der Rechtsprechung zu den Wegen im Betrieb auf Wege innerhalb der häuslichen Sphäre oder durchaus auch an anderer Stelle. Man kann ja theoretisch auch im Park mobil arbeiten, auf der Parkbank. Ginge ja. Wäre davon auch erfasst. Der Änderungsantrag wird begründet damit, dass man eine Gleichbehandlung herstellen will. Das BSG sagt bis jetzt aber, wir haben hier keine Ungleichbehandlung, wir übertragen nicht, weil wir ungleiche Sachverhalte haben. Das ist ein bisschen, aus fachlicher Sicht, das Dilemma, weil man auch, glaube ich, noch nicht so richtig weiß, wie das

BSG mit einer Änderung, wie sie jetzt angedacht ist, umgehen würde. Ob das BSG tatsächlich diesen Passus „Versicherungsschutz“ im gleichen Umfang so interpretiert wie der Gesetzesentwurf es bezweckt in der Begründung oder ob es das BSG in eigener Interpretationshoheit es anders versteht und auf ungleiche Sachverhalte abstellt oder vielleicht sogar nochmal die Rechtsprechung zu dem Versicherungsschutz innerhalb der Betriebsstätte überprüft. Das ist, glaube ich, die Ungewissheit der ganzen Angelegenheit, weil wir ja hier auch eine etwas schwierigere Verweisung haben, in dem man davon ausgeht, dass eine bestimmte Rechtsprechung, die nicht näher definiert wird im Gesetzestext, eben auch auf andere Sachverhalte übertragen wird. Ich hoffe, es ging in die Richtung.

Abgeordneter Pohl (AfD): Ja, es ging in die richtige Richtung, aber ich möchte nochmal nachfragen, denn ich glaube eher, wir haben ungleiche Sachverhalte, denn wenn ich in den Betriebsstätten selbst sehe, dass wir dort eine Arbeitsstättenverordnung haben, eine Arbeitsschutzverordnung haben, Begehungen haben, um Unfallrisiken auszuschließen, sind wir uns klar arbeitsrechtlich und überhaupt rechtlich klar, dass wir die Wohnung oder dritte Gebäude nicht einfach kontrollieren können auf den Arbeitsschutz. Das heißt, es wird etwas versichert, dessen Risiken wir gar nicht beurteilen können. Sehen Sie da in Zukunft mehr Belastung?

Sachverständiger Quabach (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.): Also das, was Sie gerade angesprochen haben, zielt auf das, was das BSG auch sagt. Also im Grunde genommen ist es mit der Prävention im häuslichen Umfeld schwierig. Es ist nicht ganz unmöglich. Es setzt natürlich die Bereitschaft der betroffenen Personen voraus. Sie müssen also ihr Einverständnis erklären. Das BSG macht allerdings auch immer wieder sehr deutlich, dass das eine der direkte Arbeitsplatz ist und das andere eben im Grunde genommen das gesamte häusliche Umfeld - Wege zur Küche, zur Toilette, die nicht das eigentliche Arbeitsumfeld bilden, aber ja im Grunde genommen auch ein gefährbringendes Moment in sich tragen. Also das ist sicherlich dann im Einzelfall nicht ganz einfach. Das muss man, glaube ich, so in den Raum stellen, was aber natürlich nicht heißt, dass es unmöglich ist, aber es ist nicht zu vergleichen mit der Situation auf der Betriebsstätte.

Abgeordneter Pohl (AfD): Die nächste Frage richtet sich an Herrn Zumkeller vom Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen. In seiner Stellungnahme führt er, wie der Kollege Düwell auch, aus, dass er Probleme sieht bei dem geplanten Datenschutzrecht und die datenverarbeitende Stelle beim Arbeitgeber anzusiedeln. Welche praktikable Lösung sieht er für die Zukunft?



Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Das Grundproblem, das wir sehen, ist ein Zusammentreffen der Verantwortlichkeit in der Person des Arbeitgebers, aber ein Auseinanderfallen in der Datenhaltung. Und der Arbeitgeber, man kann das sehr pointiert beispielsweise bei dem Auskunftsrecht des Mitarbeiters zeigen, wenn ein Mitarbeiter sein Auskunftsrecht geltend macht, dann hat er Anspruch auf die Auskunft, was der Verantwortliche an Daten hält und der Arbeitgeber hat eben nach allen bisherigen Konstruktionen kein Durchgriffsrecht auf die Datenhaltung, auf die Informationen des Betriebsrates und hat auch kein Weisungsrecht, beispielsweise was Themen angeht, wie Dauer der Datenhaltung, welche Daten überhaupt erforderlich und gehalten, verarbeitet, gespeichert werden dürfen. Der Datenschutzbeauftragte, darf man nicht vergessen, hat eine beratende Funktion, das heißt er hat keinerlei Weisungsrecht. Es gibt zwei Möglichkeiten, die wir momentan sehen. Vielleicht gibt es auch noch eine dritte Möglichkeit. Die eine ist, man ist konsequent mit dem Thema und sagt, Verantwortlicher ist der Arbeitgeber, dann allerdings auch mit Durchgriffsrecht auf die Datenhaltung oder man sagt, der Betriebsrat ist Verantwortlicher im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes und der DSGVO, dann wäre die Konsequenz, dass sich Ansprüche, zum Beispiel die Informationsansprüche und so weiter, auch gegen den Betriebsrat richten. Wir denken dabei gar nicht pönal an Bußgelder und dergleichen. Da könnte man eventuell – soweit europarechtskonform – durchaus andere Modelle sich überlegen. Entweder ist der Arbeitgeber Verantwortlicher mit Durchgriff oder der Betriebsrat. Und Ansprüche richten sich dann auch an den Betriebsrat.

Abgeordneter Pohl (AfD): Nochmal eine Nachfrage an Herrn Zumkeller. Sie führen bei sich aus, dass das vereinfachte Wahlverfahren noch nicht das Seligmachende ist, sondern sie sagen, es wäre zu kostenintensiv und unpraktikabel. Welche Stellen würden Sie beim vereinfachten Wahlverfahren ändern wollen und wo würden Sie ansetzen wollen?

Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Das eine ist, wir müssen bedenken, dass das sogenannte vereinfachte Verfahren gar nicht so einfach ist. Sie müssen zwei Vollversammlungen versuchen zu organisieren und da bekommen sie Skaleneffekte. Das heißt, eine Vollversammlung für 20 Menschen zu organisieren, das geht, für 200, das sind ganz andere Herausforderungen. Wenn man sagt, ich möchte mehr Betriebsräte installieren, ob das über das vereinfachte Verfahren wirklich möglich ist, das ist ein großes Fragezeichen. Von einem Potential von 3.500.000 Betrieben in Deutschland würde man vermutlich etwa 20.000 Betriebe zusätzlich erfassen. Wenn wir von 9 bis 10 Prozent Quote der Betriebe, die einen Betriebsrat haben, ausgehen also 2.000. Unsere Berechnungen liegen

da durchaus bei Mehrkosten von 12 Millionen Euro, weil ja der Gang zur Urne in 10 bis 15 Minuten zu machen ist, aber eine Versammlung, in der alle Protokollarien festgehalten werden müssen, mit 45 Minuten bis zu einer Stunde zu Buche schlägt – mal zwei plus Versammlungsräume etc.

Vorsitzender Birkwald: Herzlichen Dank Herr Zumkeller auch für die Punktlandung. Und damit ist die Befragungsrunde der AfD-Fraktion zu Ende, und wir beginnen mit der Befragungsrunde der FDP-Fraktion, und da stellt die Fragen der Abgeordnete Carl-Julius Cronenberg.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine erste Frage richtet sich auch an Herrn Zumkeller. Wie bewerten Sie die vorgesehene Vereinfachung des Wahlverfahrens? Da möchte ich nochmal darauf zu sprechen kommen. Kann sie tatsächlich zu vermehrten Betriebsratsgründungen führen? Wenn nicht, welche Maßnahmen wären geeignet, um das von der Koalition angestrebte Ziel zu erreichen?

Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Wie gerade angedeutet, wenn ich richtig verstehe, dass die Anzahl der Betriebsräte und das soll der Wille der Bundesregierung sein, sich erhöht von heute plus minus neun bis zehn Prozent Ost und West der Betriebe, dann haben wir ein Gesamtpotenzial von 3,5 Millionen Betrieben. Die Erhöhung des Schwellenwertes bringt ungefähr 20.000 zusätzliche Betriebe ein. Sicherlich keine Punktrechnung, aber Näherungsverfahren. Wenn man da jetzt wieder davon ausgeht, zehn Prozent der Betriebe würden einen Betriebsrat wählen, ist das ein Potential von plus/minus 2.000 Betrieben. Das einfach zur Frage der Praktikabilität, ob das Mittel überhaupt tauglich ist, dieses Ziel zu erreichen. Das zweite ist das vereinfachte Verfahren, wirklich ein vereinfachtes Verfahren, da meinen wir nein. Es ist eben nicht banal, zwei Sitzungen zu organisieren, alle Formalien einzuhalten, und wenn man da in andere Regelungsbereiche reinschaut, wo ein einstufiges Wahlverfahren ausreichend ist, würde es sich – das glauben wir – auf jeden Fall lohnen, darüber nachzudenken, ein wirklich einfaches Verfahren, eventuell einstufig, eventuell auch hybrid, weil wir natürlich sehen, dass im Bereich der Blue Collar Worker elektronische Medien vielleicht nicht so weit vertreten sind. Das wären die Möglichkeiten.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Die zweite Frage geht auch an Herrn Zumkeller. Wie bewerten Sie die erforderliche Heranziehung eines externen Sachverständigen, beziehungsweise halten Sie eine Klarstellung für erforderlich im § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz mit Bezug auf die Software?

Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Auch hier wieder ausgehend von den Grundgedanken der



Bundesregierung, das Gesetz zu modernisieren, Akzeptanz zu erhöhen und Betriebsräte zu stärken, glauben wir zunächst einmal, dass die Erweiterung des Mitbestimmungskatalogs in § 87 und die mobile Arbeit schlicht unnötig ist. Wir haben § 87 Absatz 1 Nummer 1 Ordnung des Betriebes, Nummer 6 technische Einrichtung, wir haben die Nummer 7 Verhütung von Arbeitsunfällen, 89 Arbeitsschutz, 90 Absatz 1 Nummer 4 Planung der Arbeitsplätze, 80 Absatz 1 Nummer 1 Überwachung der Einhaltung der Gesetze. Ich könnte jetzt gerade noch weiter machen. Das alles trifft zu bei der mobilen Arbeit. Es gibt mittlerweile sehr viele Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit, auch ohne dieses Gesetz. Wir sind uns sicher, dass moderne Betriebsräte und Arbeitgeber auch ohne einen solchen zusätzlichen Katalog, der allenfalls deklaratorisch aber nicht konstitutiv wäre, zu guten Ergebnissen kommen. Kommen wir zum Thema Sachverständige bei künstlicher Intelligenz. Da sehen wir eher das Risiko, Konflikte zu verlagern. Wir haben heute eine gefestigte Rechtsprechung und Klarheit, was ist Erfordernis, wenn ein Betriebsrat einen Sachverständigen herbeiholt. Wir machen hier ein ganz anderes Feld auf. Wir werden uns bei den Arbeitsgerichten unter Umständen nicht über die Erforderlichkeit sprechen, aber wir werden und das haben wir vorher auch gerade gehört, über Verhältnismäßigkeit uns unterhalten müssen, nämlich der Dauerhinzuziehung zum Beispiel. Wir werden uns unterhalten müssen darüber, wer ist überhaupt ein Sachverständiger. Reicht es aus, wenn wir eine Visitenkarte drucken, wo Sachverständiger draufsteht. Auch das haben wir tatsächlich schon im Leben erlebt. Schließlich ist KI kein geschützter Begriff. Vielmehr verhält es sich so, dass heute sehr viele Unternehmen, die irgendwie modern sein wollen, und Software verkaufen wollen, ein Label KI draufkleben und das war es dann. Das heißt, wir verlagern die Streitigkeiten und das Konfliktpotential. Wir müssen ja nicht gleich streiten – von dem Thema Erforderlichkeit, das bewährt ist und womit wir umgehen können, zum Thema Verhältnismäßigkeit und Definition von Sachverständigen sowie von KI. Und zum dritten Punkt: Die Thematik betriebliche Bildung und Einigungsstelle, da sehen wir das große Risiko, dass es vor allem ein Kostentreiber ist. Es wird in den Betrieben – das wird häufig vergessen – es wird sehr lange und sehr intensiv diskutiert, gerade über dieses Thema und dann eine Einigungsstelle einzurichten ohne Ergebnisleitung, ist letztendlich auch betriebsverfassungsfremd. Wenn man möchte, dass hier tatsächlich etwas moderiert wird, wie im Gesetzentwurf zu lesen ist, dann sollte man das so benennen. Da sollte man gleich eine Mediation daraus machen. Unserer Meinung nach wäre das, wenn ein geeignetes Mittel natürlich mit der klaren Geschichte, das bei Mediationen jeder Mediant freiwillig jederzeit aussteigen kann.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Weiter geht es nochmal mit Herrn Zumkeller. Sie hatten eben schon kurz ausgeführt zum Erfüllungsaufwand. Der Gesetzentwurf strebt an, intendiert die Gründung von Betriebsräten zu fördern, zu stärken und auch die Betriebsräte stärker zu machen durch einen ganzen Maßnahmenstrauß. Die Bundesregierung sagt im Gesetzentwurf, das kostet auch nicht so viel. Teilen Sie diese Auffassung der Bundesregierung? Wenn es doch teuer werden könnte, hilft das, wenn mehr Betriebsräte arbeiten?

Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Die Einschätzung der Bundesregierung, was die Kosten für einen Erfüllungsaufwand der Wirtschaft angeht, kann der BVAU aus seiner eigenen Erfahrung heraus nicht teilen. Das eine ist – und das habe ich schon ausgeführt –, dass das vereinfachte Verfahren zu einer ungefähren Kostenverdrei- bis vierfachung führen wird, einfach durch die Präsenz in den Sitzungen und in den Vollversammlungen inklusive eventuelle Hallenmieten und so weiter. Wir rechnen da dann durchaus mit Größenordnungen von 12 Millionen. Das Thema „Standardmäßige Heranziehung von Sachverständigen in KI“ – auch hier glauben wir, dass deutlich zu tief gegriffen worden ist. Wir haben Erfahrungen aus den End-80er-Jahren, SAP und ISDN, wo das Standardthemen waren. Da ist es nicht mit einem Tag, sondern mit zwei, drei, vier Tagen je Sachverständigem getan und auch die Sätze der Sachverständigen, selbst wenn man die gesetzlichen Sätze nehmen würde, käme man schon auf 1.000 Euro/Tag. Wir würden rechnen, unterstellt die Zahlen 1.370 Fälle, von denen die Bundesregierung ausgeht, kämen wir auf 4,1 bis 5,5 Millionen Euro Zusatzaufwand. Die Einigungsstelle schließlich für das Thema „Bildung“ – jeder Praktiker weiß, dass eine Einigungsstelle erst nach langem, zähem Ringen um Ergebnisse gebildet wird. Das heißt, wir müssen in der Einigungsstelle, wo dann ja eine Lösung idealerweise gefunden werden soll, durchaus mit zwei bis fünf Sitzungstagen rechnen. Wir müssen rechnen mit Kosten eines Vorsitzenden in der Größenordnung 1.500 Euro/Tag. Die Beisitzer, standardmäßig zwei 7/10. Wir haben dann noch weitere externe Aufwände: der Arbeitgeber, der Arbeitsausfall, die Betriebsräte selber, so dass wir auf eine jährliche Belastung von rund 4,2 bis 10,5 Millionen per annum für dieses Thema kämen. Insgesamt würden wir also bei einer Größenordnung von 20 bis 38 Millionen Euro Zusatzaufwand kommen, wie sich das in der Gesetzesbegründung leider nicht findet.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank, Herr Zumkeller. Damit ist die Fragezeit der FDP-Fraktion zur Neige gegangen und wir beginnen mit der Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Da stellt die erste Frage die Kollegin Jutta Krellmann, bitte.



Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Frau Schrader. Werden die geplanten Neuerungen der Bundesregierung zum vereinfachten Wahlverfahren und zur Ausweitung des Kündigungsschutzes für Wahlinitiatoren zu mehr Betriebsratsgründungen führen? Was halten Sie davon, eine Möglichkeit zu schaffen, dass Betriebsräte gerichtlich eingesetzt werden, wenn es im Betrieb zu Streit kommt? Welche weiteren Maßnahmen sind notwendig?

Sachverständige Schrader: Die Ausdehnung des vereinfachten Wahlverfahrens halte ich grundsätzlich für positiv. Nicht unbedingt weil das Wahlverfahren tatsächlich einfacher wäre, darauf ist schon hingewiesen worden. Aber jedenfalls weil die wesentlich kürzeren Fristen im Vergleich zum normalen Wahlverfahren dazu führen werden, dass schneller Betriebsräte gebildet werden können und dass es jedenfalls zeitlich gesehen, damit auch weniger Möglichkeiten gibt, behindernd auf das Wahlverfahren einzuwirken. Auch ich erwarte allerdings nicht unbedingt, dass es dazu führen wird, dass sich die Zahl an Betriebsräten tatsächlich steigern wird. Dieses Ziel wurde ja bereits 2001 verfolgt, als das vereinfachte Wahlverfahren geschaffen wurde. Dass das Ziel nicht erreicht werden konnte, zeigen die Zahlen, auf die hier schon mehrfach eingegangen worden ist. Die sind ja ganz eindrücklich. Zielführender finde ich, wie auch einige meiner Vorredner, die Idee, dass man den Kündigungsschutz auf sogenannte Vorfeldwahlinitiator*innen ausweitet. Es ist ja tatsächlich so, dass Arbeitnehmer*innen, die Vorbereitungshandlung in Bezug auf Betriebsratswahlen in Betrieben ergreifen, sich jedenfalls bei deren Bekanntwerden erheblichem Unmut aussetzen und damit auch dem Risiko arbeitsrechtlicher Maßnahmen. Da hier der Kündigungsschutz derzeit schlichtweg nicht ausreichend ist, finden solche Vorbereitungshandlungen ganz oft im Geheimen statt. Das ist aus meiner Sicht mit dem Grundsatz einer demokratischen Wahl und dem Bild einer demokratischen Wahl nicht vereinbar. Deswegen bewerte ich den Vorstoß hier grundsätzlich positiv, sehe aber auch die Schwierigkeiten, auf die Frau Klapp und Herr Kummert schon eingegangen sind, dass einerseits eben sich der Kündigungsschutz nur auf ordentliche personen- und verhaltensbedingte Kündigungen erstrecken soll, nicht aber auf betriebsbedingte Kündigungen und außerordentliche Kündigungen. Gerade in Bezug auf die sonstige Ausgestaltung des § 15 Kündigungsschutzgesetz ist es nicht nachvollziehbar aus meiner Sicht, dass hier noch eine dritte Möglichkeit sozusagen geschaffen wird oder eine dritte Differenzierung, die sonst nicht vorgesehen ist. Im Übrigen ist es in der Praxis eben auch so, dass gerade betriebsbedingte und außerordentliche Kündigungen natürlich ausgesprochen werden, um Betriebsratswahlen zu verhindern. Deswegen sehe ich hier

ganz klar einen Nachbesserungsbedarf und zu betriebsbedingten Kündigungen ist halt auch zu sagen, dass der § 15, Absätze 4 und 5 eben auch schon die Möglichkeit geben, auch gegenüber besonders geschützten Personengruppen betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen, so dass es dieser Differenzierung einfach nicht bedarf. Den Antrag der Fraktion DIE LINKE., den Betriebsrat gerichtlich einsetzen zu lassen, bewerte ich grundsätzlich als positiv, da Betriebsratswahlen aus ganz unterschiedlichen Gründen scheitern können und es so eine Möglichkeit gegeben würde, dies doch noch durchzuziehen sozusagen für die Arbeitnehmer*innen. Ich halte auch die Ausgestaltung des Vorschlags für sinnvoll und unter demokratischen Gesichtspunkten für gut geeignet, weil einerseits ja vorgesehen werden soll, dass der Antrag erst gestellt werden kann, wenn ein Wahlverfahren gescheitert ist, außerdem er nur greifen soll für die erstmalige besonders schützenswerte Wahl des Betriebsrats und im Übrigen dadurch, dass er von drei Arbeitnehmer*innen gestellt werden soll, sichergestellt ist, dass es eben von einem Teil der Belegschaft auch getragen wird. Im Übrigen ganz kurz, finde ich auch einen weiteren guten Vorstoß eben diese Informationsveranstaltung von Arbeitgeber*innen in Bezug auf das Wahlverfahren und die Information der Arbeitnehmer*innen über das Wahlverfahren. Sie initiieren damit die Angleichung an die Rechtslage, die im öffentlichen Dienst geschaffen wurden, die ich für positiv halte, und denke auch, dass ist ein positiver Ansatz, um die Zahl an Betriebsräten zu steigern, die dringend notwendig ist.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Die nächste Frage geht auch noch einmal an Frau Schrader, und zwar in die Richtung, wir haben ja eben schon gehört, dass das Betriebsverfassungsgesetz jetzt schon ganz oft nicht geändert worden ist, das es schon ganz, ganz lange her ist. So und jetzt geht's im Wesentlichen um KI und die Frage ist, inwieweit wird das Betriebsrätemodernisierungsgesetz den heutigen Herausforderungen außer KI in der Arbeitswelt noch gerecht und welche Ansätze aus unserem Antrag erachten Sie für wichtig?

Sachverständige Schrader: Darauf ist auch schon eingegangen worden, dass es zwar einige positive Ansätze in dem Gesetz gibt, allerdings wird keine Stärkung der Mitbestimmungsrechte damit einhergehen, weil sich in dem Bereich die Neuerungen aus meiner Sicht im Wesentlichen auf Klarstellungen beziehen und nicht wirklich Erneuerungen geschaffen werden. Offenkundig ist es aus meiner Sicht am Beispiel der betrieblichen Bildungsmaßnahmen. Das Stichwort „Digitalisierung“ ist hier schon vermehrt genannt worden und mit Blick darauf, wäre hier ein richtiges echtes Mitbestimmungsrecht inklusive Initiativrecht aus meiner Sicht dringend notwendig gewesen. Die Problematiken, die mit der moderierenden Einigungsstelle



einhergehen, sind hier schon genannt worden von meinen Vorredner*innen. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE. sieht im Gegensatz dazu eben eine klare Stärkung von Betriebsräten in wichtigen Mitbestimmungsbereichen vor. Herausheben möchte ich hier den Arbeits- und Gesundheitsschutz, in dem die Ausgestaltung der Mitbestimmungsrechte aus meiner Sicht dringend reformbedürftig ist. Genauso wie bei der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, in denen die Mitwirkungsrechte sehr schwach ausgeprägt sind und einen weiteren Punkt, den ich aus dem Antrag noch hervorheben wollen würde, der nicht so in den Bereich der Mitbestimmung geht, aber den ich auch für wichtig halte, ist die Stärkung der Rechte oder der Schutzrechte von befristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern, die derzeit keinen besonderen Schutz genießen vom Gesetz und befristet Beschäftigte deswegen davon abgehalten werden, für Betriebsräte zu kandidieren. Hier wäre dringend Nachbesserungsbedarf aus meiner Sicht auch mit Blick auf die extrem hohe Verbreitung von befristeten Arbeitsverhältnissen.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Die Frage geht an den DGB, Herrn Hayen. Was hielten Sie von der Möglichkeit, Betriebsratswahlen als Online-Wahlen durchzuführen? Bitte sagen Sie mal ein paar Vor- und Nachteile.

Sachverständiger Hayen (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir halten unter den gegenwärtigen Bedingungen jedenfalls nichts von Online-Betriebsratswahlen, weil sie weder rechtlich noch sicherheitstechnisch den Anforderungen entsprechen, die unter Wahrung der verfassungsrechtlichen Grundsätze gegeben sein müssen. Zum einen ist in Bezug auf die Bundesverfassungsgerichtsentscheidung von 2009 die Geheimhaltung und Manipulationssicherheit nicht gegeben in rechtlicher Hinsicht, wobei das Bundesarbeitsgericht in zwei Entscheidungen diese Wahlgrundsätze des Bundesverfassungsgerichts für die Betriebsratswahl zugrunde gelegt hat, und zum anderen sind Online-Wahlen in technischer Hinsicht nicht sicher, weil das Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik unterscheidet zwischen Online-Wahlen mit hohem und niedrigem Angriffspotential. Die Betriebsratswahlen unterliegen ersterer Kategorie und es gibt keine vom BSI bislang festgelegte spezifische Sicherheitssoftware nach den Sicherheitskriterien, um die Sicherheit einer dementsprechend zertifizierten Software zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es so, dass Online-Wahlen auch nicht zu einer höheren Wahlbeteiligung führen. Dafür gibt es keine empirischen Belege nach Untersuchungen in der Schweiz und in Estland. Außerdem liegt bei den Betriebsratswahlen die allgemeine Wahlbeteiligung ohnehin bei etwa 75 Prozent, so dass ich nicht denke, dass notorische Nichtwähler sich durch eine Online-Wahl an die Urne locken lassen. Insgesamt lehnen wir also daher Online-Betriebsratswahlen ab.

Vorsitzender Birkwald: Vielen Dank Herr Hayen und damit ist auch die Befragungszeit der Linksfraktion zu Ende und wir kommen zur Befragungsrunde von der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Und da fragt die Kollegin Beate Müller-Gemmeke, bitteschön.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Frau Dr. Johanna Wenckebach und meine erste Frage ist: der Gesetzentwurf formuliert ja bereits im Namen den Anspruch, die Mitbestimmung zu modernisieren und an die Digitalisierung anzupassen. Würde dazu nicht auch ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften gehören und an welchen anderen Stellen müsste eigentlich der Gesetzgeber noch ambitionierter vorgehen?

Sachverständige Dr. Wenckebach (Hans-Böckler-Stiftung): Ich würde Ihnen im ersten Punkt, Frau Müller-Gemmeke, zustimmen. Ein Zugangsrecht für Gewerkschaften gehört zu einer Modernisierung der Betriebsverfassung. Wir haben letzte Woche hier an dieser Stelle gesprochen über die Entwicklung von mobiler Arbeit und Homeoffice, darüber, ob es einen Rechtsanspruch geben soll. Die Daten der Hans-Böckler-Stiftung zeigen eindeutig, wie viele Beschäftigte im Home-Office sind, wir haben hier heute darüber beraten, dass weiterhin Videokonferenzen, digitale Betriebsratsarbeit möglich sein sollen. Es ist aber essenziell und zeitgemäß, dass natürlich auch die Kommunikation zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten, aber auch zwischen Betriebsräten und Beschäftigten auf digitalen Kanälen erfolgen kann. Herr Hemmerich hat schon angesprochen, dass sich da große Schwierigkeiten stellen, das liegt eben auch daran, dass die Rechtslage nicht eindeutig ist. Hier wäre eine Klarstellung für alle Beteiligten auf jeden Fall hilfreich. Auch natürlich unter Aspekten des Datenschutzes, der aber sicherlich damit vereinbar wäre. Und wichtig finde ich auch noch hier den Zusammenhang herzustellen, weil das bisher noch nicht gesagt worden ist: Eigentlich hatte sich die große Koalition auch eine Stärkung der Tarifbindung, der Tarifautonomie auf die Fahnen geschrieben und das ist eben eine der Stellen, da gibt es einige, wo Betriebsratsarbeit und Tarifbindung miteinander verzahnt sind und zusammengehören. Und da Gewerkschaften und Betriebsräte auf Flyer vor Ort und schwarze Bretter zu verweisen, ist einfach nicht mehr zeitgemäß und nicht modern. Da geht es jenseits des E-Mailverteilers noch um ganz andere Methoden, die IG BCE führt aktuell einen Rechtsstreit, der denke ich beispielhaft dafür ist, dass es eben einer Klärung der Rechtslage bedarf. Und zum zweiten Teil der Frage: hier ist ja schon einiges von meinen VorrednerInnen gesagt worden in Hinblick darauf, was fehlt. Einfach an dem größeren Entwurf für eine Modernisierung, um jetzt noch das zu ergänzen, was schon gesagt wurde und auch unter Hinweis auf das, was in den Stellungnahmen schon steht:



Wir haben massive Veränderungen in der Arbeitswelt. Durch Globalisierung, Digitalisierung und Transformation. Die finden jetzt bereits statt, die haben schon in den letzten Jahren stattgefunden und wenn es ein Anliegen ist, diese Prozesse demokratisch auszugestalten, dann braucht es dafür erzwingbare Initiativrechte von Betriebsräten. Und um das noch einmal in Kontrast zu Herrn Wolf auch zu sagen, es mag andere Interessenvertretungen geben, aber Betriebsräte sind diejenigen, die verbriefte gesetzliche Ansprüche haben, wo es einfach gesetzlich ausgestaltet und im Zweifel auch gerichtlich überprüfbar und durchsetzbare Verfahren gibt und für die müssen eben Mitbestimmungsrechte geschaffen werden. Ein wichtiger Aspekt der noch nicht genannt wurde, ist zum Beispiel auch die Personalarbeit. Also hier im Bereich Bildung und Qualifizierung wirklich Ansprüche zu schaffen, Transformationsprozesse aus der Belegschaft heraus auch gestalten zu können.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht wieder an Frau Dr. Wenckebach und zwar, es wurde schon kurz angesprochen, der Gesetzentwurf sieht ja Verbesserungen beim Kündigungsschutz vor. Reicht dieser zusätzliche Schutz aus Ihrer Sicht aus oder was ist beispielsweise mit befristet Beschäftigten Betriebsräten, die ja in der Regel aufgrund ihres Engagements im Unternehmen keine Chancen haben auf Entfristung, sollte hier nicht auch etwas gemacht werden?

Sachverständige Dr. Wenckebach (Hans-Böckler-Stiftung): Da kann ich mich ja auch meinen VordnerInnen schon anschließen in beiden Punkten. Es ist tatsächlich enttäuschend, dass im Gesetzgebungsverfahren Rückschritte gemacht worden sind, insbesondere beim außerordentlichen Kündigungsschutz im Vergleich zum Referententwurf des BMAS. Ohne diesen Kündigungsschutz ist der Schutz einfach nur fragmentarisch und verfehlt damit auch das gesetzgeberische Ziel. Eine weitere Schutzlücke ist, Frau Müller-Gemmeke, eben die von Ihnen angesprochene Situation von befristet Beschäftigten. In ihrem Antrag hat DIE LINKE, ja die aktuellen Zahlen noch einmal genannt. Befristet Beschäftigte sind ein Riesenanteil der Belegschaften. Es gibt einfach zahlreiche Schutzlücken. Hier klarzustellen, beispielsweise eine Regelung wie den § 78a auch für befristet Beschäftigte zu schaffen, ist aus unserer Sicht ein sinnvolles Unterfangen, um eben diese Schutzlücken zu schließen. Das hat ja nicht nur DIE LINKE, in ihrem Antrag, sondern es ist auch bereits von den GRÜNEN entsprechend beantragt worden.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Auch die dritte Frage geht an Frau Dr. Wenckebach. Wir haben ja auch einen Antrag zur Unternehmensmitbestimmung dazugestellt, weil wir einfach denken, dass die betriebliche

Mitbestimmung zwar logischer Weise wichtig ist. Aber sie greift dennoch auch zu kurz. Wie sehen Sie das mit dem Thema Unternehmensmitbestimmung? Braucht das Thema mehr Beachtung gerade in der heutigen Zeit, die Herausforderungen sind angesprochen worden? Muss die Unternehmensmitbestimmung gestärkt werden und warum?

Sachverständige Dr. Wenckebach (Hans-Böckler-Stiftung): Seitens der Hans-Böckler-Stiftung haben wir diesen Antrag, der hier vorliegt, ausdrücklich begrüßt. Gemeinsam mit dem Institut für Unternehmensmitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung, auf deren Expertise in unserer Stellungnahme ich im Wesentlichen verweise, halten wir es für essenziell, hier Gesetzeslücken zu schließen, um Mitbestimmung sicherzustellen. Da gibt es zahlreiche Untersuchungen dazu, wie das aktuell unterlaufen wird. Die Zahlen, die auch in unserer Stellungnahme noch einmal angegeben sind: Es gibt beispielsweise mindestens 307 Unternehmen, in denen über zwei Millionen Beschäftigte sind, die aktuell Unternehmensmitbestimmung umgehen. Schaut man sich zum Beispiel die SE Gesellschaftsform an, sieht man, dass dort nur noch jede Fünfte einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat hat. Das heißt, die Lücken in den Mitbestimmungsgesetzen liegen auf der Hand. Sie müssen geschlossen werden. Und auch das nicht, um der Mitbestimmung selbst willen, sondern weil – und deswegen ist der Zusammenhang, den Sie hier auch gemacht haben, auch zur betrieblichen Mitbestimmung sinnvoll – das gehört zusammen: Unternehmensmitbestimmung, betriebliche Mitbestimmung und auch Tarifbindung und Sozialpartnerschaft, das gehört zusammen. Das muss zusammen gedacht werden. Gerade in den Transformationsprozessen, die jetzt anstehen, ist die Unternehmensmitbestimmung ein entscheidender Hebel, um Sozialpartnerschaft und Demokratie in Transformationsprozesse hineinzubringen. Wenn wir uns die, sage ich mal, „schwarzen Schafe“ aus der Krise anschauen, ist es sicherlich kein Zufall, dass dies Unternehmen sind, wo Mitbestimmung und paritätische Mitbestimmung fehlt. Deswegen begrüßen wir diesen Antrag. Die Vorschläge im Einzelnen – da muss ich jetzt angesichts der Zeit auf die Stellungnahme verweisen.

Vorsitzender Birkwald: War aber eine perfekte Punktlandung, für die ich auch danke. Und das war's mit der Befragungszeit der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Wir sind somit in der so genannten freien Runde gelandet. Da hat der Abgeordnete Uwe Schummer von der CDU/CSU die erste Frage angemeldet. Bitte schön, Kollege Schummer.

Abgeordneter Schummer (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die gesetzliche Unfallversicherung. Wir haben ja durch die Pandemie auch verstärkt Homeoffice. Kann man innerhalb der Unfallversicherung jeweils einschätzen, inwieweit



dadurch beispielsweise Wegeunfälle insgesamt zurückgegangen sind? Wie kann man das beziffern? Gibt es einen Vergleich zwischen Homeoffice und Präsenztätigkeit im Betrieb, was die Arbeitsunfälle angeht?

Sachverständiger Quabach (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.): Tatsächlich haben wir im letzten Jahr einen deutlichen Rückgang von Unfallzahlen zur Kenntnis genommen. Das führen wir auch in erheblichem Maße darauf zurück, dass a) Arbeitstätigkeit insgesamt zurückgegangen ist und b) auch eine ganze Reihe von Wegen entfallen sind und damit Wegegefahren entfallen sind. Ich kann Ihnen jetzt keine konkreten Zahlen nennen, aber es ist schon relativ deutlich ausgefallen.

Abgeordneter Rützel (SPD): Die Frage geht an Herrn Professor Düwell. Und zwar haben wir ganz viel gehört jetzt, dass Unternehmensjuristen immer wieder die Mitbestimmung als Hindernis gerade in der Digitalisierung der Arbeitswelt darstellen. Aber sie fordern im Rahmen der Modernisierung gar auch Einschränkungen, lese ich dazu. Wie stehen Sie dazu, Herr Professor Düwell?

Sachverständiger Professor Düwell: Ich habe da einen ganz klaren Standpunkt. Die sozial-liberale Koalition hat 1972 ein Mitbestimmungsrecht in § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG gepflanzt. Dieses Pflänzchen war zunächst unscheinbar, hat sich aber entwickelt: Es ist zu einem starken, tragenden Baum mit vielen Früchten gewachsen. Warum? Es ist damals der Grundstein dafür gelegt worden, dass die Akzeptanz für die Verarbeitung von Daten für die Überwachung bei den Arbeitnehmern ankommt; denn die Arbeitnehmer wissen: Unser Betriebsrat hat die Regelung der technischen Überwachung mitbestimmt. Wer an diesem Baum sägt, der wird natürlich auch dann nachher ernten müssen, nämlich: Die Akzeptanz schwindet. Deswegen ist es ganz wichtig, dieses Mitbestimmungsrecht zu beizubehalten. Deswegen muss ich den Koalitionsentwurf loben. Er hat davon abgesehen, den Weg in eine falsche Modernisierungsrichtung zu beschreiten. Also, großes Lob dafür! Ich hoffe: Es bleibt dabei

Abgeordneter Pohl (AfD): Meine Frage richtet sich nochmals an Herrn Alexander Zumkeller, Bundesverband für die Arbeitsrechtler. Der Antrag der LINKEN sieht vor, dass eine Betriebsvereinbarung erst Geltung erlangt haben soll, wenn die tarifzuständige Gewerkschaft nicht widerspricht. Wie ordnen Sie diesen Vorschlag oder diese Regelung rechtlich ein? Dankeschön.

Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.) Vielen Dank, dass Sie nach einer rechtlichen Beurteilung fragen, denn eine politische würde ich Ihnen nicht abgeben. Wir sind bekannt dafür, dass wir Praxisprobleme erörtern und uns soweit wie möglich aus der politischen Diskussion heraushalten.

Rechtlich muss man sagen, haben wir in Deutschland ein System, um das uns sehr, sehr viele Länder beneiden, nämlich eine klare Trennung von Gewerkschaft und Betriebsrat. Es hat sich in den vielen Jahren seit 1972 – wie man auch gerade gehört hat – durchaus bewährt. Wir dürfen auch eines nicht vergessen: Unser Grundgesetz, das sehr klar eine negative Koalitionsfreiheit vorsieht. Das wäre meines Erachtens nicht vereinbar mit der negativen Koalitionsfreiheit.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE): Meine Frage geht an Frau Schrader. Reicht die aktuelle Gesetzeslage aus, um das sogenannte Betriebsräte-Bashing, also die aktive und gezielte Bekämpfung von Betriebsräten, zu verhindern? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie?

Sachverständige Schrader: Das muss ich jetzt mit einem klaren „Nein“ beantworten, die Frage. Die aktuelle Gesetzeslage reicht meines Erachtens nicht aus. Was nicht so sehr daran liegt, dass die Gesetzeslage ein Problem ist, weil die Behinderung von Betriebsräten nach § 78 BetrVG verboten und beim Vorliegen von einem entsprechenden Vorsatz nach § 119 auch strafbar ist. Das Problem daran ist aber, dass in der Praxis sich die Vorschriften als wenig durchsetzungsstark erwiesen haben. Auf das Problem, dass es sich bei § 119 um kein Officialdelikt handelt, sondern ein Strafantrag erforderlich ist, wurde schon hingewiesen. Weiteres Problem: Das Fehlen von Schwerpunktstaatsanwaltschaften, so dass eben die Kompetenz sozusagen vielerorts fehlt, um diese Regelungen tatsächlich durchzusetzen. Ein weiteres Problem, was ich sehe, ist, dass zunehmend auch die schwache Ausgestaltung der Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, auf die ich vorhin schon hingewiesen hatte, ausgenutzt wird, um nicht nur Betriebsänderungen durchzudrücken, sondern tatsächlich planmäßig sozusagen so vorgegangen wird, dass Gremien zu spät unterrichtet werden und damit nicht nur Betriebsänderungen nicht mehr rückgängig gemacht werden können, sondern man gleichzeitig auch versucht, sich unbequemer Gremien sozusagen, na ja, die abzuschaffen oder sich derer zu entledigen. Auch hier sehe ich dringenden Handlungs- und Reformbedarf, so dass ich, ja, dabei bleibe, die aktuelle Rechtslage ist nicht ausreichend, um „Betriebsrats-Bashing“ nachhaltig zu verhindern.

Abgeordneter Cronenberg (FDP): Meine Zusatzfrage geht auch an Herrn Zumkeller. Mit Blick auf die Auswirkungen des Gesetzes auf die betriebliche Praxis: Inwieweit entspricht das Gesetz den Bedürfnissen und Wünschen von Betriebsräten und/oder der Belegschaft?

Sachverständiger Zumkeller (Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.): Von einem Betriebsräte-Modernisierungsgesetz würden sich



die Praktiker wünschen und hoffen, dass es Lösungen für die Jahre 2020 und 2030 bringt, die nicht mehr formal aus dem Jahre 1972 kommen. Genau hieran wird aber reichlich wenig gemacht. Wir brauchen, es ist Praxis, es wird durchgeführt, es hat letztlich die Politik in der Hand, wird es legalisiert oder bleibt es im Graubereich, wenn nicht sogar im verbotenen Bereich. Wir brauchen virtuelle Sitzungen, wir brauchen virtuelle Betriebsversammlungen, wir brauchen virtuelle Wahlen und auch wenn ich das Thema Datenschutz und Geheimhaltung sehr gut verstehe, ich finde es sehr merkwürdig, dass in so wichtigen Themen wie Sozialversicherung elektronische Wahlen möglich sind und beim Betriebsrat nicht. Ich verstehe das Argument, dass das BSI bislang keine Software zertifiziert hat hierfür. Das ist aber auch ganz folgerichtig; denn wo kein Bedarf, da auch keine Zertifizierung. Im Gegenteil: Statt Modernisierung bleiben wir auf einer Rechtsprechung des BAG, was § 87 angeht, der Gesetzestext ist an sich völlig klar. Technische Einrichtungen, die bezwecken die Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Dabei bleibe ich auch - bestimmt, aber eben nicht geeignet. Ich denke, man könnte hier auch im Sinne von Praxisrealität von Behebung von Transaktionsaufwänden - übrigens auf beiden Seiten, das Gesetz kommt aus einer Zeit, in dem man 50 Disketten brauchte, um ein Update zu machen, heute geht das über Nacht - korrigieren. Ich spreche in der Tat nicht von abschaffen, um Gottes willen, sondern von Korrektur. Ich glaube, das würde alles deutlich moderner machen für alle Gremien, auch im Übrigen für alle Sprecherausschüsse, Konzernbetriebsrat, Gesamtbetriebsrat.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Frau Dr. Wenckeback nochmals und jetzt zum Thema mal aus anderer Sicht heraus - Praxisrealität und auch nochmals zu unserem Antrag zur Unternehmensmitbestimmung. Ist aus Ihrer Sicht ein verbindliches Schlichtungsverfahren sinnvoll bei der paritätischen Unternehmensmitbestimmung, wenn es im Aufsichtsrat um Entscheidungen geht, die große Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, also bspw. Standortschließungen, weil hier geht's ja immerhin um die Beschäftigten und ihre Beschäftigungssicherheit? Da machen sich ja doch in der heutigen Zeit viele Beschäftigte Sorgen.

Sachverständige Dr. Wenckeback (Hans-Böckler-Stiftung): Da die Zeit ja schon abgelaufen ist, habe ich dann „Open End“? Nein, ich fasse mich trotzdem kurz, obwohl es mich natürlich freut, wenn ich hier als Letzte das Wort habe nochmals zu sagen – auch im Kontrast zu meinem Vorredner, dass das eine der Fragen ist, wo eben die Entscheidung fallen muss. Das ist keine rechtliche, sondern eine politische Frage: Wessen Interessen sollen in solchen Prozessen zählen? Das trifft für die betriebliche Mitbestimmung zu und das trifft auch

für die Unternehmensmitbestimmung zu. Sie haben es angesprochen, Frau Müller-Gemmeke, es gibt Situationen, wo es um richtig viele Arbeitsplätze geht. Teilweise sind da auch ganze Regionen davon betroffen. Das haben wir in der letzten Zeit gesehen. Wir haben ein Verfahren jetzt zur Zeit in § 29 Absatz 2 Mitbestimmungsgesetz, dass eben ein Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden/der Aufsichtsratsvorsitzenden eingesetzt werden kann, was dann über andere Stimmen aus der Arbeitnehmerbank hinweggehen kann. Das ist aus unserer Sicht für die Größenordnung, die bestimmte Fragen im Unternehmensmitbestimmungsrecht haben, nicht angemessen. Es gibt auch Beispiele bereits im existierenden Recht in der Montanmitbestimmung. Es gibt in Mitbestimmungsgesetzen den Vermittlungsausschuss, die eben gute Beispiele dafür sind, dass bei entscheidenden Fragen – dazu gehören Sitzverlagerungen, Rechtsformwechsel, Betriebsschließungen, Verlagerungen und Massenentlassungen – dass da eben sichergestellt wird, dass auch die Interessen der Beschäftigten gehört werden und nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Arbeitnehmerbank gestimmt werden kann. Insofern haben wir das ja begrüßt, was Sie in Ihrem Antrag vorgeschlagen haben.

Vorsitzender Birkwald: Frau Dr. Wenckeback, haben Sie herzlichen Dank auch für die Kürze der Antwort, wo ich mir sicher bin, dass Sie des Sachverständigenfilibusters sicherlich fähig wären. Damit sind wir am Ende der heutigen öffentlichen Anhörung, der dritten in unserem Ausschuss, zum Betriebsrätmodernisierungsgesetz und den entsprechenden Anträgen angelangt. Und mir bleibt nur, mich zunächst bei Ihnen, meine Damen und Herren Sachverständige auf das herzlichste zu bedanken, sowohl für Ihre schriftlichen Stellungnahmen, als auch für Ihre mündlichen Antworten auf die klugen Fragen der Kolleginnen und Kollegen des Ausschusses, bei denen ich mich hiermit auch ganz herzlich bedanke. Ich bedanke mich bei all denen herzlich, die dies technisch möglich gemacht haben und ganz besonders bei dem unermüdlich fleißigen Sekretariat, was heute drei Anhörungen noch zu protokollieren hat. Dies ist in der Tat einen Klopfer und einen Applaus wert hier im Saal, aber auch in den Homeoffices. Also ganz herzlichen Dank an das ganze Team. Jetzt wünsche ich allen weiterhin entweder einen produktiven Arbeitstag oder einen schönen Feierabend, was auch immer. Alles Gute, die Sitzung ist geschlossen.

Ende der Sitzung: 16:12 Uhr



Personenregister

- Biadacz, Marc (CDU/CSU) 3, 5, 6, 7
Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1, 2, 3, 4, 9,
11, 13, 14, 16, 17, 19
Cronenberg, Carl-Julius (FDP) 1, 3, 4, 13, 14, 18
Düwell, Prof. Franz Josef 3, 5, 9, 11, 12, 18
Gerdes, Michael (SPD) 3, 11
Geyer, Volker 3, 5, 6
Hayen, Ralf-Peter (Deutscher Gewerkschaftsbund)
3, 5, 7, 8, 11, 16
Hemmerich, Kai-Uwe 3, 5, 6, 8, 9, 16
Klapp, Micha (Deutscher Gewerkschaftsbund) 3,
5, 9, 10, 15
Kramme, PStSin Anette (BMAS) 3, 4
Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 2, 3, 4, 14, 15, 16,
18
Kummert, Nils 3, 5, 10, 15
Kurth, Markus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 2, 4
Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN) 2, 3, 4, 16, 17, 19
Pohl, Jürgen (AfD) 3, 12, 13, 18
Quabach, Michael (Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V.) 3, 5, 12, 18
Rosemann Dr., Martin (SPD) 3, 11
Rützel, Bernd (SPD) 3, 9, 10, 18
Schummer, Uwe (CDU/CSU) 3, 5, 6, 7, 8, 17
Tack, Kerstin (SPD) 3
Wenckebach, Dr. Johanna (Hans-Böckler-Stiftung)
3, 5, 16, 17, 19
Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände) 3, 5, 6, 7, 9, 10, 17
Zumkeller, Alexander (Bundesverband der
Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V.) 3, 5, 12,
13, 14, 18