

## Schriftliche Stellungnahme

Hans-Böckler-Stiftung

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 17. Mai 2021 um 14:30 Uhr zum

- 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

**siehe Anlage**

Dr. Johanna Wenckebach / Dr. Thomas Klebe, HSI der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Sebastian Sick / Dr. Daniel Hay, IMU der Hans-Böckler-Stiftung

---

## Stellungnahme

Zum

- Entwurf Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), BT-Drucksache 19/28899
- Antrag der Fraktion DIE LINKE, BT-Drucksache 19/27318
- Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, BT-Drucksache 19/27828
- Antrag der Fraktion der FDP, BT-Drucksache 19/28984

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 17. Mai 2021.

Mitbestimmungs-, Forschungs-  
und Studienförderungswerk des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf, Germany  
Telefon +49 211 7778-0  
Telefax +49 211 7778-120  
www.boeckler.de

Geschäftsführung  
Dr. Norbert Kluge

Stadtparkasse Düsseldorf  
IBAN DE72 3005 0110 1005 8693 24  
BIC DUSSEDDXXX  
Konto für Spenden und Förderbeiträge  
IBAN DE89 3005 0110 1007 4634 07  
Steuer-Nr. 5105 / 5895 / 0807

Der Regierungsentwurf verfolgt das richtige, im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel, Mitbestimmungsrechte zu stärken und Betriebsratsgründungen zu erleichtern. Das ist angesichts der Veränderungen der Arbeitswelt in Deutschland und Europa und der Herausforderungen für die Demokratie in Betrieben und Unternehmen (dazu im Einzelnen unten) ein dringend gebotener Schritt.

Der Entwurf enthält Regelungen, die geeignet und nötig sind, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

An einigen Stellen trägt der Regierungsentwurf jedoch dem dringenden Reformbedarf nicht ausreichend Rechnung, zudem fehlen die gebotenen umfassenderen Reformansätze. Hierzu machen die Anträge der Fraktion DIE LINKE zur betrieblichen Mitbestimmung (dazu unten I.) und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Unternehmensmitbestimmung (dazu unten II.) weitergehende Vorschläge, die zu begrüßen sind, da sie geeignet sind, erhebliche Gesetzeslücken im Arbeitsrecht zu schließen.

## *I. Reform der Betriebsverfassung*

### *1. Betriebsratsgründungen erleichtern, Wahlen vereinfachen, Initiator\*innen schützen*

Betriebliche Mitbestimmung setzt denkllogisch voraus, dass Betriebsräte gebildet sind. Nach dem IAB hatten 2019 nur 9 % der Betriebe einen Betriebsrat, 41 % im Westen und 36 % der Beschäftigten im Osten waren durch einen Betriebsrat vertreten.<sup>1</sup> Gerade bei Neugründungen gibt es häufig Probleme, weil Arbeitgeber diese mit diversen Mitteln zu behindern suchen. Nach einer Untersuchung der Hans Böckler Stiftung betraf dies knapp 16 % der erstmals durchgeführten Wahlen.<sup>2</sup> Insofern ist es kaum zu bestreiten, dass die Gründung von Betriebsräten, und – wie die Untersuchungen zeigen – auch häufig ihre spätere Arbeit, eines besseren Schutzes bedürfen.

Es ist deshalb folgerichtig und überfällig, dass mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz ein Anfang gemacht wird, um Betriebsratsgründungen zu erleichtern und Aktive besser vor Kündigungen zu schützen.

Die im Regierungsentwurf vorgesehene **Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens** verspricht, dem Ziel des Gesetzes förderlich zu sein. In Kleinbetrieben (bis 20 Beschäftigte) werden die Formalitäten der Wahl deutlich vereinfacht. Ebenfalls eine sinnvolle Vereinfachung ist es, dass in

---

<sup>1</sup> Ellguth/Kohaut, WSI-Mitteilungen 4/20, S. 282.

<sup>2</sup> Martin Behrens/Heiner Dribbusch: Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. In: WSI-Mitteilungen 4/2020.

Betrieben mit bis zu 100 Wahlberechtigten die Anzahl der erforderlichen Stützunterschriften (mind. 2) positiv festgeschrieben wird. Schließlich führt auch die vorgesehene **Einschränkung der Anfechtungsmöglichkeiten** zu gebotener Rechtssicherheit.

Zu begrüßen ist zudem die durch den Änderungsantrag der Regierungsfractionen vorgesehene **Absenkung des Mindestalters für das aktive Wahlrecht** auf die Vollendung des 16. Lebensjahres. Jüngere Beschäftigte aktiv zur Wahl zur berechtigen, ist nicht nur zeitgemäß, sondern auch vor dem Hintergrund des Verbots der Altersdiskriminierung geboten.<sup>3</sup>

Die im Regierungsentwurf vorgesehene **Erweiterung des Kündigungsschutzes** ist ganz entscheidend für die Durchführung von Betriebsratswahlen und Schutz gegen Behinderungen.

Falsch ist allerdings, dass Wahlinitiator\*innen – anders als es noch im Referentenentwurf des BMAS vorgesehen war – nun nicht in den Schutzbereich des § 103 Abs. 1 BetrVG aufgenommen werden sollen. Damit bleibt der **Schutz von Wahlinitiator\*innen fragmentarisch**.

Hier ist vielmehr ein **Kündigungsschutz nach § 103 BetrVG erforderlich**, d.h. eine Kündigung setzt die Zustimmung des Arbeitsgerichts voraus. Damit wird den Betroffenen ermöglicht, weiter im Betrieb zu bleiben. Sie müssen erst ausscheiden, wenn die Berechtigung der Kündigung feststeht. Vorgeschobene Kündigungen verlören damit ihre Wirksamkeit.

Auch der **besondere Kündigungsschutz wird im Regierungsentwurf nur unvollständig geregelt**. Wenn Wahlinitiator\*innen nach Art. 2 Nr. 1 lit. b (§ 15 Abs. 3b KSchG-E) nicht auch vor einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung durch §§ 15 Abs. 4 und 5 KSchG geschützt werden sollen, verbleibt eine relevante Schutzlücke.

**Geboten wäre ein zweistufiger besonderer Kündigungsschutz:** eine vorherige Zustimmung des Arbeitsgerichts sowie ein nachwirkender Kündigungsschutz für Einladende/Antragstellende und die sogenannten Vorfeld-Initiator\*innen.

Wichtige Aspekte zum weitergehenden Schutz von Betriebsratswahlen sind sowohl bereits in den Anträgen von Bündnis 90/ Die Grünen und der Fraktion Die Linke in 2015 (Bundestags-Drucksache 18/2750 und 18/5327) sowie in einem Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen vom 18.4.2018 (Bundestags-Drucksache 19/1710) enthalten.

Insbesondere die **Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften** erscheint sinnvoll, da Staatsanwälte häufig keinen wirklichen Zugang zu den

---

<sup>3</sup> Bertelsmann, „Aktives Wahlrecht auch für unter 18-Jährige“, AiB 2018, 28 ff.; Daniel Ulber/Kyra Klocke, Diskriminierung Minderjähriger bei der Wahl zum Betriebsrat, HSI-Schriftenreihe, Band 36.

arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie dem Betriebsverfassungsgesetz, finden. Auch eine **Verschärfung von Geldbuße und Ordnungsgeld** könnten von einer Behinderung der Betriebsratswahl abschrecken.

## 2. *Datenschutz und Betriebsratsarbeit*

Der Regierungsentwurf sieht zurecht die datenschutzrechtliche Klarstellung vor, dass der Arbeitgeber der für die Verarbeitung von Daten Verantwortliche im Sinne des Datenschutzes ist. Die in Satz 3 des § 79a BetrVG des Entwurfs formulierte „beiderseitige Unterstützungspflicht“ ist jedoch missverständlich. Hier empfiehlt sich die Klarstellung, dass diese Aussage auf das Innenverhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber bezogen ist.

Die nach dem Kabinettsbeschluss durch den Änderungsantrag der Regierungsfractionen zu § 79a BetrVG des Entwurfs nun angefügten Sätze, wonach der oder die **Datenschutzbeauftragte gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit über Informationen verpflichtet** ist, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen, sind eine wichtige Klarstellung gegenüber dem Regierungsentwurf.

## 3. *Digitale Betriebsratsarbeit und -wahlen*

Betriebsratswahlen sind, ebenso wie die Arbeit von Betriebsräten, **demokratische Prozesse**, für die gesetzliche Grundlagen gelten, die nicht etwa willkürlich gewählt oder gar bürokratisch sind, wie gerne behauptet wird. Sowohl die Betriebsratsarbeit als auch Wahlen sind nicht uneingeschränkt digitalisierbar und an technische Voraussetzungen gebunden, die den verfassungsrechtlichen Grundsätzen Rechnung tragen.

Es ist deshalb zu begrüßen, dass auch mit den Änderungen im Regierungsentwurf zur **Beschlussfassung weiterhin die Präsenzsitzung ausdrücklich Priorität** für die Betriebsratsarbeit hat.

Die Wahlgrundsätze des Art. 38 GG gelten direkt zwar nur für politische Wahlen, das Bundesarbeitsgericht hat jedoch bereits entschieden, dass diese Grundsätze auch auf die Wahl des Betriebsrats anzuwenden ist.<sup>4</sup> Es ist bisher nicht ersichtlich, dass die Vorschläge im Antrag der FDP zur Digitalisierung der Betriebsratswahl diesen Grundsätzen gerecht werden.

---

<sup>4</sup> BAG 16.3.2005 – 7 ABR 40/4; Daniel Ulber/Kyra Klocke, Diskriminierung Minderjähriger bei der Wahl zum Betriebsrat, HSI-Schriftenreihe, Band 36, S. 72 ff.

#### 4. Handlungsbedarf bei Qualifizierung und Personalplanung

Transformation der Wirtschaftswelt und Digitalisierung erfordern mehr Mitbestimmungsrechte, damit ein fairer Wandel stattfindet und gesellschaftlicher Zusammenhalt in Zeiten des Umbruchs gestärkt wird.<sup>5</sup> Das ist in Zeiten voranschreitender Globalisierung nicht nur ein Projekt des nationalen Gesetzgebers: Die Mitbestimmung zu schützen und zu stärken, ist eine wichtige Maßnahme zur Stärkung der Rechte von Beschäftigten sowie zur wirtschaftlichen Stabilisierung von Unternehmen in Krisenzeiten in der gesamten europäischen Union, die zu Recht im Zusammenhang mit dem „Green Deal“ diskutiert wird.<sup>6</sup>

Für die Reform des BetrVG in diesem Bereich macht der Regierungsentwurf erste Schritte, die zu begrüßen sind. **Mit Qualifizierung und Weiterbildung wird ein zentrales Handlungsfeld identifiziert.**

Die Rahmenbedingungen für Betriebsratshandeln verändern sich zurzeit grundlegend durch die **fortschreitende Digitalisierung** und Nutzung des Internets in den Betrieben. Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) sowohl in der Produktion wie im Dienstleistungsbereich schafft ebenso neue Herausforderungen, wie der Ausbau der Plattformökonomie, die inzwischen auch in Deutschland den Hauptjob für eine der Leiharbeit vergleichbare Anzahl von Menschen bietet.<sup>7</sup> Die **Transformation** großer Bereiche der Wirtschaft, auch vor dem Hintergrund der Erhaltung der Umwelt und der Ressourceneffizienz, stellt eine weitere gewaltige Herausforderung für Beschäftigung und Qualifizierung dar. Hinzu kommen Fragen der zunehmenden **Internationalisierung** der Unternehmen, der Gleichstellung der Geschlechter und von Migration und Integration, alles Fragen, die auch nach der Corona-Pandemie weiter eine Rolle spielen werden.

Die Mitbestimmungsregelungen des aktuellen Betriebsverfassungsrechts stammen ganz überwiegend aus dem Jahr 1972. Das Internet war zu dieser Zeit noch nicht einmal für Visionäre absehbar und Computer, die heute als Tablet oder Laptop zur Verfügung stehen, hatten einen eigenen Großraum.

Betrachtet man die Zielsetzung der betrieblichen Mitbestimmung, so liegt es auf der Hand, dass eine **Modernisierung der Betriebsratsrechte dringend erforderlich** ist. Betriebliche Mitbestimmung soll im Zusammenspiel mit der Unternehmensmitbestimmung und der Gestaltung der Arbeitswelt durch Gewerkschaften und Tarifverträge sicherstellen, dass

---

<sup>5</sup> Thomas Klebe, Arbeit und Recht 2020, S. 196 ff

<sup>6</sup> Maxi Leuchters / Sebastian Sick / Norbert Kluge in WSI Report Nr.67, S.36 ff.

<sup>7</sup> Johanna Wenckebach, Soziales Recht 2020, S. 165 ff.; Pesole u.a., Platform Workers in Europe, Evidence from the COLLEEM Survey (2018), S. 19, EUROPEAN COMMISSION, JRC Science for Policy Report.

die Beschäftigten an den Entscheidungen des Arbeitgebers mitwirken. Dem liegt ein bestimmtes Menschenbild zugrunde: Überall dort, wo über ihr Leben, ihr Arbeitsleben bestimmt wird, sollen Beschäftigte eine Stimme haben und Entscheidungen beeinflussen können. Mitbestimmung bedeutet also Schutz für die Beschäftigten, demokratische Teilhabe und damit Begrenzung der Arbeitgeberbefugnisse, ihres Alleinentscheidungsrechts. Dieser Schutz ist auch unverzichtbar: die Beschäftigten sind vom Arbeitgeber persönlich und wirtschaftlich abhängig, weil es ein betriebliches Machtungleichgewicht gibt, dass bei der betrieblichen Mitbestimmung durch die Betriebsräte ausgeglichen werden soll. Hieran sind die Mitbestimmungsrechte und ihre Effektivität zu messen.

Eine ganz **entscheidende Frage bei der Umgestaltung der Betriebe wird sein, wie die Beschäftigung und Qualifizierung der Arbeitnehmenden gesichert werden kann.** Folgt man dem IAB in einer Untersuchung von 2019, so werden bis 2025 1,3 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, bei einem gleichzeitigen Zuwachs von 2,1 Mio. in neuen Bereichen. Bis 2035 fällt die Bilanz allerdings negativ aus: Bei ca. 4 Mio. wegfallenden Arbeitsplätzen entstehen 3,25 Mio. neue.<sup>8</sup> Nach einer gerade erstellten weiteren Analyse des IAB wird bis zum Jahre 2040 die Zahl der Erwerbstätigen in der Industrie von heute rund 7,7 Mio. auf dann 6,1 Mio. zurückgehen. Dem werden erhebliche Zuwächse insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen gegenüberstehen.<sup>9</sup> Bei dieser Sachlage kommt der Weiterbildung der Beschäftigten ein hoher Stellenwert zu.

Zurzeit besteht ein Initiativrecht des Betriebsrats nach § 97 Abs. 2 BetrVG nur im Hinblick auf Anpassungsqualifikationen, d.h., wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Beschäftigten nicht mehr ausreichen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht zudem nur bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildung nach § 98 BetrVG. Ein solches generelles Initiativrecht ist auch deshalb erforderlich, weil zum Beispiel eine Befragung der IG Metall in knapp 2.000 Betrieben mit mehr als 1,7 Mio. Beschäftigten ergeben hat, dass in ihrem Organisationsbereich über 50 % der Unternehmen keine Transformations- und Qualifizierungsstrategie und systematische Personalplanung haben.<sup>10</sup>

Der Regierungsentwurf sieht hier zwar Verbesserungen vor, die aber aus den genannten Gründen zu kurz greifen: Betriebsräte und Gewerkschaften sind gerade auch dann gefordert, wenn die Unternehmen keine Transformations- und Qualifizierungsstrategie haben. Gerade dann müssen sie die Initiative ergreifen und gegebenenfalls ihre Zukunftsvorstellungen

---

<sup>8</sup> IAB Forschungsbericht 5/2019, BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“, 11.6.2019, S. 33.

<sup>9</sup> FAZ 23.10.2020, S. 17.

<sup>10</sup> Pressemitteilung der IG Metall vom 5.9.2019; vgl. auch Heeg, Eine Drei im Fach Digitalisierung, FAZ vom 2.4.2020, S. 25.

durchsetzen können, um Arbeitslosigkeit und soziale Verwerfungen zu verhindern. Deshalb ist ein **generelles Initiativrecht für die Betriebsräte unverzichtbar**.

Es bedarf über die Vorschläge des Regierungsentwurfs eines **Initiativrechts in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung**. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE sieht dementsprechend eine Weiterentwicklung des § 87 BetrVG vor. Gerade auch vor dem Hintergrund der o.g. IG Metall-Befragung, die sich sicherlich als exemplarisch für die gesamte Wirtschaft einordnen lässt, ist die geforderte Ausweitung der Mitbestimmungsrechte angebracht und wichtig, weil sich hieraus auch ergibt, dass sich Gewerkschaften und Betriebsräte in den Fragen von Qualifizierung und Beschäftigung durchaus als „Treiber“ einer sozialen Entwicklung im Betrieb verstehen müssen.

Der wesentliche „Autor“ des Betriebsverfassungsgesetzes, Karl Fitting, hatte schon 1986 ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Personalplanung und Personalbemessung, also diese Weiterentwicklung des jetzigen § 92 BetrVG, vorgeschlagen.<sup>11</sup> Auch hier ist eine Modernisierung der Betriebsratsrechte erforderlich, um veränderte Arbeitsbedingungen über den Bereich von Bildung und Qualifizierung hinaus sozial gestalten zu können. Das betrifft den Wandel der Arbeit durch Digitalisierung. Diese führt zu einer Verdichtung und Intensivierung von Arbeit. Teilweise wird von Deutschland als einem „Land der Überstunden“ gesprochen<sup>12</sup> und zwar der unbezahlten, wenn laut einer IAB-Erhebung (2019) 50 Prozent der Überstunden unbezahlt sind.<sup>13</sup> Zudem ist auch das Problem einer ständigen Erreichbarkeit unverändert virulent. Eine entscheidende Ursache für ausufernde Arbeitszeiten – fast jede\*r zehnte Erwerbstätige arbeitet in Deutschland länger als 48 Stunden wöchentlich<sup>14</sup> - und übermäßige Verfügbarkeit von Beschäftigten sind fehlende oder schlechte Personalplanung und unzureichende Personalbemessung, also Führungsmängel.<sup>15</sup> Wie bereits erwähnt, hat der Betriebsrat im Bereich der Personalplanung zurzeit nur ein Informations- und Beratungsrecht, also unzureichende Möglichkeiten.

---

<sup>11</sup> Interessenvertretung in Betrieb und Verwaltung – zur rechtspolitischen Entwicklung, in: Sozialer Fortschritt durch mehr Mitbestimmung, Fachtagung der Hans Böckler Stiftung i.V. mit dem DGB Bundesvorstand (1986), S. 27 (42).

<sup>12</sup> Die Welt vom 9.4.2019.

<sup>13</sup> IAB, Presse-Information vom 4.6.2019, [www.iab.informationsservice.presse.presseinformation](http://www.iab.informationsservice.presse.presseinformation); zuletzt abgerufen am 26.10.2020.

<sup>14</sup> FAZ v. 12.3.2020, S. 19; Tagesschau, abgerufen unter [www.tagesschau.de/wirtschaft/qualitaet-der-arbeit-101.html](http://www.tagesschau.de/wirtschaft/qualitaet-der-arbeit-101.html) (abgerufen am 2.10.2020).

<sup>15</sup> Elke Ahlers, Arbeitsintensivierung in den Betrieben, WSI-Mitteilungen 1/2020, S. 29 (33).



## 5. Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) unterfällt bereits der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, jedoch bedarf es verschiedener gesetzlicher Anpassungen, wie weiter unten angesprochen, an die technische Entwicklung.<sup>16</sup>

Hier sieht der Regierungsentwurf nur zwei sogenannte **Klarstellungen in §§ 90 und 95 BetrVG** vor. Die Ergänzungen des Gesetzes schaden nicht, bringen aber auch keine Verbesserungen. Niemand konnte schon bisher vernünftigerweise auf die Idee kommen, dass Personalauswahlverfahren, die KI einsetzen, nicht unter die gesetzliche Regelung des § 95 BetrVG fallen. Für § 90 galt dies selbstverständlich ebenso.

Eine **erleichterte Einschaltung von Sachverständigen**, wie sie im Regierungsentwurf vorgesehen ist, ist in der Tendenz zu begrüßen.

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist bisher vor Einschaltung von Sachverständigen eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich, für diesen eine Möglichkeit der sanften Behinderung. Denn wenn eine Einigung nicht zustande kommt, muss der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers ersetzen lassen. Dies wird oft solange dauern, dass sich das Thema bereits erledigt hat.

Dieses Problem ist allerdings nicht wirklich gelöst. Die Erforderlichkeit, einen Sachverständigen oder eine Sachverständige einzuschalten, wird zwar jetzt unterstellt – wer wollte dies auch leugnen – aber unverändert ist eine Vereinbarung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber über die Person und das Honorar vor der Beauftragung herbei zu führen. Die **behindernde Verzögerung ist also weiter möglich**, obwohl die Auswahl der Person, wie auch bei anderen Themen (z.B. Einschaltung eines Rechtsanwalts oder einer Rechtsanwältin) eine Vertrauensfrage und damit allein Sache des Betriebsrats ist und sein muss. Beim Honorar wäre die Lösung dann über die Marktüblichkeit, wie bei § 111 Satz 2 BGB bzw. nach billigem Ermessen zu finden. Daher muss eine Beauftragung von Sachverständigen wie in § 111, allerdings ohne den Schwellenwert, möglich sein.

Sinnvoll wäre über den Regierungsentwurf hinaus gerade vor dem Hintergrund von KI und anderen Digitalisierungsprozessen, ein **prozedurales Mitbestimmungsrecht** zu schaffen. Hiermit könnten Betriebsrat und Arbeitgeber IT-Rahmenvereinbarungen abschließen, die Basisregelungen, wie z.B. die Anonymisierung der personenbezogenen Daten, wo immer möglich, die Definition von Zugriffsrechten und ähnliches festlegten, so dass nicht bei jeder einzelnen Einführung oder Änderung von Software

---

<sup>16</sup> Dazu ausführlich Thomas Klebe, Soziales Recht 2019, 128 ff.; Thomas Klebe/Johanna Wenckebach in: Arbeit in der Data Society, S. 331 ff..

neu verhandelt werden müsste. Zudem sind beim Einsatz von KI rote Linien und transparente Bewertungssysteme erforderlich.<sup>17</sup>

## 6. Antrag der Fraktion die Linke

Der Antrag geht nicht nur auf den o.g. Handlungsbedarf, der über den Regierungsentwurf hinaus besteht, ein, sondern macht auch Vorschläge zum Umgang mit weitergehendem Reformbedarf. Die Kurzfristigkeit der Stellungnahme macht nicht möglich, auf alle begrüßenswerten Ansätze im Einzelnen einzugehen.

Der Antrag greift zu Recht die Entwicklung auf, dass **ganze Personengruppen aus dem Schutz der Betriebsverfassung herausfallen**. Dabei ist die vorgeschlagene generelle Regelung sinnvoll. Nach der Rechtsprechung des BAG greift zwar bei einer Eingliederung in den Betrieb schon heute § 99 BetrVG ein.<sup>18</sup> Die Abgrenzung im Einzelfall und dies im Vornhinein ist aber in der Praxis sehr schwierig.

Dabei wird zu Recht der Punkt angesprochen, auch Personengruppen wie z.B. die Arbeitnehmerähnlichen, in den Wirkungsbereich der Betriebsverfassung einzubeziehen. Bekanntlich sind in Heimarbeit Beschäftigte gemäß § 5 BetrVG schon jetzt einbezogen und man wird es als redaktionellen Fehler betrachten können, dass dies 2001 nicht generell für arbeitnehmerähnliche Personen gemacht wurde. Die **Einbeziehung von Werk- und Dienstverträgen ist ebenfalls sinnvoll**, jedenfalls in Bezug auf Mitbestimmungsrechte wie § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG, bei denen, wie insbesondere beim Arbeits- und Gesundheitsschutz oder der technischen Kontrolleinrichtung eine Differenzierung zwischen Stamm- und Fremdfirmenbeschäftigten oft gar nicht möglich ist. Im Hinblick auf die Globalisierung wäre auch sehr wichtig, dass der **§ 3 BetrVG für transnationale Regelungen erweitert** wird.

### II. *Zum Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Unternehmensmitbestimmung stärken – Gesetzeslücken schließen vom 23.03.2021, Drucksache 19/27828*

#### 1. *Einleitung*

Die Hans-Böckler-Stiftung begrüßt den Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vollumfänglich und regt Ergänzungen an. Sie teilt die im Antrag vorgetragenen Erwägungen und Einschätzungen. Der Antrag verdient vollständige Unterstützung.

---

<sup>17</sup> Klebe/Wenckebach in: Arbeit in der Data Society, S. 331 ff.

<sup>18</sup> DKW-Bachner, § 99 Rn. 39, 61 ff.

Die Unternehmensmitbestimmung fußt in der Bundesrepublik Deutschland auf der rechtspolitischen Entscheidung des Gesetzgebers, dass Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat bei der Beratung und Überwachung eines Unternehmens mitbestimmen sollen. Das demokratische Gestaltungsprinzip Unternehmensmitbestimmung erodiert nachweislich aber zunehmend. Es ist deshalb dringend notwendig, Schlupflöcher zur Vermeidung zu schließen, der gesetzeswidrigen Ignorierung entgegenzuwirken und für die **sozial-ökologische Transformation** weiterzuentwickeln. Hierauf wirkt der vorliegende Antrag hin.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer\*innen im Aufsichtsrat ist Ausdruck von **Kooperation und Sozialpartnerschaft**. Sie bildet einen Grundpfeiler des Erfolgs der sozialen Marktwirtschaft, weil sie garantiert, dass unterschiedliche Interessen gehört und berücksichtigt werden. Unternehmen mit einer ausgeprägten Mitbestimmungskultur haben so nachweislich die Finanzmarktkrise 2008/2009 erfolgreicher bewältigt als nicht mitbestimmte Unternehmen (Rapp/Wolff, Mitbestimmungsreport Nr. 52, 2019). Sie sind krisenresistenter und schneiden bei den Faktoren Beschäftigung, Aktienrendite und Innovationen besser ab als vergleichbare nicht mitbestimmte europäische Unternehmen. Auch nutzen mitbestimmte Unternehmen seltener Bilanzierungsspielräume, um ihre wirtschaftliche Lage besser darzustellen, als sie tatsächlich ist (Eulerich/Fligge, Mitbestimmungsreport Nr. 62, 2020). Mitbestimmung fördert außerdem die Integration von Nachhaltigkeitsstrategien in der Unternehmensführung und erhöht die Chance, dass sich Unternehmen glaubhaft zur Einhaltung sozialer oder ökologischer Ziele verpflichten (Vitols, MB-ix des WZB, Böckler-Impuls 17/2016, S. 6).

Trotz dieser Befunde zeigen **Praktiken der Vermeidung und Umgehung** geltender Regelungen, dass die Unternehmensmitbestimmung einer zunehmenden Erosion ausgesetzt ist. Die Hans-Böckler-Stiftung hat umfangreiche Studien zur Empirie der Anwendung der Mitbestimmungsgesetze vorgelegt. Auch andere Wissenschaftler, wie Prof. Walter Bayer, Universität Jena, haben wiederholt empirische Befunde beigetragen, die der Antrag der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen ebenfalls aufgreift.

Seit der Jahrtausendwende haben sich die Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung geändert. Europa hat neue Gestaltungsoptionen für Unternehmen geschaffen und so einen **Markt für die Beratung zur Mitbestimmungsvermeidung** eröffnet. Die AG und GmbH stehen so in Konkurrenz zu originär europäischen Kapitalgesellschaften, wie insbesondere der Europäischen Aktiengesellschaft (SE), sowie infolge der Möglichkeit der Sitzverlegung, zu ausländischen Rechtsformen, wie z.B. der B.V. oder ApS, oder der Möglichkeit zur grenzüberschreitenden Verschmelzung. In

allen diesen Konstellationen finden die deutschen Mitbestimmungsge-  
setze keine Anwendung, auch wenn die Zahl der inländischen Beschäftig-  
ten die Schwellenwerte von 501 oder 2001 erreicht. Gravierend ist vor al-  
lem der Befund zur SE: **Nur jede fünfte SE mit entsprechender Arbeit-  
nehmer\*innenzahl verfügt über einen paritätisch besetzten Auf-  
sichtsrat** (Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 58, 2020, S. 13 ff., Empirie zur  
SE auch bei Grüneberg, Hay, Jerchel, Sick, AuR 7-8/2020, S. 298). Auf-  
fällig ist überdies, dass zu den Unternehmen, die sich mit einer dieser Op-  
tionen der Mitbestimmung entziehen, zunehmend prominente DAX-Unter-  
nehmen, wie die Vonovia SE oder die Deutsche Wohnen SE gehören.

Gerade aktuell erscheint es geboten, im Sinne des Antrags zu handeln:  
Ausgerechnet Unternehmen von Branchen, die sich im Zeichen der  
Corona-Pandemie als besonders systemrelevant hervor getan haben und  
die für den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft von großer Bedeu-  
tung sind, hebeln in besonders großem Umfang die Unternehmensmitbe-  
stimmung durch Umgehungsstrategien aus. Dies gilt für die Gesundheits-  
und Pflegebranche genauso wie für den Lebensmitteleinzelhandel. Zahl-  
reiche große Klinik- und Pflegekonzerne wenden (legal oder illegal) keine  
Mitbestimmung im Aufsichtsrat an (Bayer/Hoffmann, AGReport 8/2017;  
R119ff.). Auch im Einzelhandel oder der Fleischindustrie (z.B. Tönnies  
ApS & Co. KG) sind Vermeidungsstrategien auf Grundlage europäischen  
und deutschen Rechts besonders verbreitet. Ebenso bedenklich ist es an-  
gesichts sozialer Verwerfungen auf dem Wohnungsmarkt, wenn sich die  
großen Wohnungsgesellschaften (Vonovia, Deutsche Wohnen, LEG) ent-  
gegen dem Prinzip der sozialen Marktwirtschaft aus dem partnerschaftli-  
chen Modell der Mitbestimmung verabschieden.

Aber Mitbestimmungsvermeidung ist kein völlig neues Phänomen. Denn  
auch **im deutschen Mitbestimmungsrecht bestehen Inkonsistenzen**,  
die es zu beheben gilt. Es ist heute nicht mehr begründbar, dass den Be-  
schäftigten einer kapitalisierten KG in Form einer GmbH & Co. KG, wenn  
der Komplementär der Kapitalgesellschaft & Co. KG nicht persönlich haf-  
tet, weniger Rechte als den Arbeitnehmer\*innen einer GmbH zustehen  
sollen.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass sich mindestens 307 Unternehmen  
mit zusammen mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten der paritätischen  
Mitbestimmung im Aufsichtsrat entziehen oder die Anwendung geltenden  
Rechts ignorieren. Und zwischen den Jahren 2002 und 2018 ist die Zahl  
der paritätisch mitbestimmten Unternehmen von 767 auf 638 gesunken  
(Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 58, 2020, S. 13 ff.). Ohne die Mitsprache  
von Arbeitnehmervertreter\*innen im Aufsichtsrat fehlt aber nicht nur ein  
zentrales Element der Sozialpartnerschaft, sondern auch ein **wichtiges  
Mittel der Unternehmenskontrolle**. Denn die Mitbestimmung bildet ein

Gegengewicht zu kurzfristigen Investoreninteressen, da sie den Fokus auf den langfristigen Bestand des Unternehmens legt. Die gegenwärtigen Herausforderungen der Transformation, Digitalisierung und Globalisierung können nur mit einer auf Kooperation aufbauenden, gelebten Sozialpartnerschaft in einem ausgewogenen Kräfteverhältnis bewältigt werden. Mitbestimmung schafft die Sicherheit und Rückhalt, um den Wandel erfolgreich zu ermöglichen. Dazu gehört die Stärkung der Unternehmensmitbestimmung.

## 2. Anmerkungen im Detail

Zu 1) und 4) Kapitalgesellschaft & Co. KG und Stiftungen mit Geschäftsbetrieb

Grundsätzlich sollen **alle Arbeitnehmende** dasselbe Recht auf Mitbestimmung haben. Ziel sollte es sein, sämtliche kapitalistisch strukturierte Unternehmen von der Mitbestimmung zu erfassen. Rechtsformspezifische Unterschiede in der Anwendbarkeit der Mitbestimmungsgesetze lassen sich nicht überzeugend begründen – jedenfalls soweit in einer Personengesellschaft keine natürliche Person unbeschränkt haftet. Diese Überlegung trägt sowohl bei der Kapitalgesellschaft & Co. KG als auch bei der kapitalisierten Stiftung. Die Mitbestimmung in einer Kapitalgesellschaft & Co. KG ist zwar in § 4 Abs. 1 Mitbestimmungsgesetz erfasst, weil sie in besonderer Weise kapitalistisch strukturiert ist und sich in ihrer Substanz letztlich nicht von einer Kapitalgesellschaft unterscheidet. Jedoch ist ihr Anwendungsbereich aufgrund der vorgeschriebenen und leicht vermeidbaren Gesellschafterkongruenz und aufgrund Vermeidungsgestaltungen durch Auslandsgesellschaften & Co. KG so lückenhaft, dass mehr Vermeidungsfälle als Anwendungsfälle der Mitbestimmung existieren. 2015 standen lediglich ca. 20 Anwendungsfälle ca. 60 Vermeidungsfällen in Form von Auslandskapitalgesellschaften & Co. KG (2020 waren es 62) im Bereich der paritätischen Mitbestimmung gegenüber. Um dies zu ändern **müsste § 4 Mitbestimmungsgesetz neu und lückenlos formuliert werden**. Zugleich müsste eine **entsprechende Regelung in das Drittelbeteiligungsgesetz** aufgenommen werden. Dass die Kapitalgesellschaft & Co. KG bislang nicht vom Drittelbeteiligungsgesetz erfasst ist, stellt einen Systembruch dar.

Zu 2) Konzernzurechnung im Drittelbeteiligungsgesetz

Die sogenannte **Drittelbeteiligungslücke bei der Konzernzurechnung der Arbeitnehmer\*innen sollte geschlossen werden**. Für die Schwelle zur Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes (500) sollten den herr-

schenden Konzernunternehmen genauso wie nach § 5 Mitbestimmungsgesetz die Arbeitnehmer\*innen der faktisch beherrschten Tochterunternehmen zugerechnet werden. So wäre § 2 Abs. 2 Drittelbeteiligungsgesetz durch eine Formulierung wie in § 5 Abs. 1 und 3 Mitbestimmungsgesetz zu ersetzen. Die lückenhafte Konzernzurechnung im Drittelbeteiligungsgesetz, wonach zum Zählen der Arbeitnehmer\*innen von Konzernunternehmen stets ein Beherrschungsvertrag oder eine Eingliederung erforderlich ist, führt aktuell dazu, dass Unternehmen selbst dann keinen mitbestimmten Aufsichtsrat haben, wenn sie im Konzern knapp unter 2000 Arbeitnehmende beschäftigen. Es ist kein sachlicher Grund für die unterschiedliche Zählweise der Arbeitnehmer\*innen im Konzern im Mitbestimmungsgesetz und Drittelbeteiligungsgesetz ersichtlich. Diese Inkonsistenz im Drittelbeteiligungsgesetz fördert kritische Desintegrations- und Ausgliederungsstrategien von Unternehmen. Darüber hinaus wirkt diese Lücke im Mitbestimmungssystem in den Unternehmen dauerhaft fort, wenn sie durch SE-Gründung oder grenzüberschreitende Verschmelzung ihre Mitbestimmungsfreiheit für immer „einfrieren“, selbst wenn sie nachträglich auf über 2000 Beschäftigte wachsen.

Prof. Dr. Bayer, Universität Jena, geht von ca. 600 betroffenen Unternehmen aus, die aufgrund fehlender Konzernzurechnung keine Drittelbeteiligung haben (Bayer, NJW 2016, 1933). Auch das Skandalunternehmen Wirecard mit Konzernweit ca. 5000 und in Deutschland knapp 2000 Arbeitnehmer\*innen nutzte die Drittelbeteiligungslücke und hebelte damit eine wesentliche Kontrollebene mit Aufsichtsrat aus. Zwischen der personell kleinen Holding Wirecard AG und der relativ großen Tochter Wirecard Technologies GmbH existierte sogar ursprünglich ein Beherrschungsvertrag. Es liegt nahe, dass die Kündigung dieses Vertrags zum 31.12.2018 mitbestimmungsrechtlich motiviert war (dazu auch SZ vom 22.9.2020, S. 15 und WAZ vom 1.3.2021 und Hans-Böckler-Stiftung vom 22.9.2020). Eine Konsequenz aus dem Wirecard-Skandal müsste die Schließung der Drittelbeteiligungslücke sein. Die Sicherung der Mitbestimmung hätte zum Bestandteil des aktuell vor der Verabschiedung stehenden FISG gemacht werden müssen. Das Erfordernis eines Beherrschungsvertrags gem. § 2 Abs. 2 Drittelbeteiligungsgesetz passt ohnehin nicht zur heutigen Unternehmenswirklichkeit, weil gerade in der GmbH aufgrund der gegebenen Weisungsbefugnis der Gesellschafter\*innen im GmbH-Konzern praktisch kein Bedürfnis für den Abschluss eines solchen Vertrages besteht. Es kommt außerdem selbst dann nicht zur Anwendung des Drittelbeteiligungsgesetzes, wenn sämtliche Gewinne an die Konzernspitze übertragen werden. Das Bestehen eines Gewinnabführungsvertrages führt allein nicht zur Drittelbeteiligung.

Zu 3) Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen und inländischem Verwaltungssitz

Eine **Einbeziehung der Auslandskapitalgesellschaften in die Mitbestimmungsgesetze ist sinnvoll**. Der Einsatz von Scheinauslandsgesellschaften führte schon 2015 zu fast 100 Unternehmen, die nicht vom Mitbestimmungsgesetz oder dem Drittelbeteiligungsgesetz erfasst sind. 2020 waren es 62 Unternehmen mit mehr als 2000 Arbeitnehmer\*innen in Deutschland. Nach herrschender Meinung ist eine Erstreckung der Mitbestimmung auch europarechtlich zulässig und praktisch machbar. Die Einschränkung der Niederlassungsfreiheit ist gerechtfertigt, weil die Mitbestimmung wesentlicher Bestandteil des deutschen Arbeitsmarktes und der deutschen Sozialordnung ist (so zuletzt EuGH, 18.07.2017 – C-566/15). Die ausländischen Rechtsformen (orientiert an Anhang II der SE-Verordnung) wären in den Anwendungskatalog der Rechtsformen der Mitbestimmungsgesetze aufzunehmen.

Zu 5) Unternehmensmitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)

Die SE bietet aktuell die Möglichkeit des „Einfrierens“ eines mitbestimmungsfreien oder drittelbeteiligten Aufsichtsrats, auch wenn die Arbeitnehmer\*innenzahl wächst. Gerade im Zusammenhang mit der lückenhaften Konzernzurechnung in der Drittelbeteiligung führt dies zu Verwerfungen in der Mitbestimmungslandschaft. Ca. 50 Unternehmen sind aufgrund dessen nicht paritätisch mitbestimmt. Es sind über 80, wenn man die Konstellationen der SE & Co. KG berücksichtigt. Auf diese Weise werden über 370.000 Arbeitnehmende um ihr Recht auf Mitbestimmung gebracht. Möglich ist das, weil für die SE das Mitbestimmungsniveau zum Zeitpunkt der Eintragung dauerhaft fort gilt und die nationalen Mitbestimmungsgesetze keine Anwendung mehr finden (Vorher-Nachher-Prinzip). Besonders skandalös sind zunehmende Sachverhalte, bei denen Unternehmen keinerlei Arbeitnehmer\*innen im Ausland haben und so die grenzüberschreitende Intension der SE-Regelung verfehlt wird – so beispielsweise bei dem im März 2021 neu als SE eingetragenen börsennotierten Wohnungskonzern LEG SE. Konkret zu fordern ist, dass **Neuverhandlungen unter Berücksichtigung einer sich an den dann aktuellen Arbeitnehmer\*innenzahlen orientierenden Auffanglösung zu führen sind, wenn die Schwellenwerte der Mitbestimmungsgesetze überschritten werden**. Dass dies europarechtlich möglich ist, zeigen Regelungen in Österreich, Belgien und Polen, die zu Neuverhandlungen führende strukturelle Änderungen auch in einem Zuwachs von Beschäftigten sehen. Ziel der SE-Richtlinie ist die Sicherung erworbener Rechte auf Beteiligung der Ar-

beitnehmenden. Dies gebietet ein extensives Verständnis von strukturellen Änderungen, das über bloße Änderungen von gesellschaftsrechtlichen Strukturen hinaus geht.

#### Zu 6) Sanktionsmöglichkeiten bei Ignorierung im Bereich der Drittelbeteiligung

Der Antrag der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen verweist zurecht auf die **große Zahl der Unternehmen, die gesetzeswidrig die Mitbestimmung ignorieren**. Dies ist nicht nur im Bereich der Drittelbeteiligung ein Problem. Untersuchungen haben allein 113 Unternehmen ermittelt, die entgegen der gesetzlichen Vorgabe keinen paritätisch besetzten Aufsichtsrat eingerichtet haben (Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 58, 2020, S. 13 ff.). Dazu zählen bekannte Unternehmen wie die Drogeriekette Rossmann mit ihren ca. 28.000 Beschäftigten. 56% der GmbH ignorieren die Drittelbeteiligung (Bayer/Hoffmann, GmbH-Rundschau 17/2015, S. 909-918; Sick, Mitbestimmungsreport Nr. 13, 2015, S. 9 ff.).

Standards des Arbeitnehmer\*innenschutzes sind gerade in Zeiten einer unsicheren Zukunft der Wirtschafts- und Arbeitswelt zentral für eine demokratische Gesellschaft. Die demokratische Gesellschaft sollte deutlich machen: Ein Verstoß gegen klare Mitbestimmungsstandards ist nicht zu tolerieren. Denn Arbeitnehmer\*innenrechte und Beteiligungsstandards sind ein Kernelement der Sozialen Marktwirtschaft und Bestandteil des Wertesystems.

Ein geeignetes Mittel zur Behebung dieses Missstandes kann die Etablierung eines **Antragsrechts für das Statusverfahren für Gewerkschaften oder deren Spitzenverbände** sein. Weiterhin wäre eine gesetzliche Regelung zu erwägen, die **Abschlussprüfer\*innen verpflichtet das rechtswidrige Ignorieren der Mitbestimmung gegenüber einer geeigneten staatlichen Stelle zu melden**. Auch die Einführung eines Sanktionsregimes mit am Umsatz orientierten Geldbußen kann ein erfolgversprechendes Instrument sein.

Als Konsequenz auf das Kontrollversagen bei Wirecard sollte die Anwendung der Mitbestimmungsgesetze als Voraussetzung für eine Börsennotierung und die Teilnahme am Kapitalmarkt eingeführt werden.

#### Zu 7) Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung

##### a) Schwellenwert 1000

Die **Absenkung des Schwellenwertes** für die paritätische Mitbestimmung ist zu begrüßen. Der Antrag der Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen verweist zurecht auf die positiven Erfahrungswerte aus dem Bereich der Montanmitbestimmung, die dieses Jahr ihr 70-jähriges Jubiläum feiert.



Neben der Absenkung des Schwellenwerts von 2000 auf 1000 Beschäftigte im Bereich des Mitbestimmungsgesetzes wäre es zusätzlich sinnvoll, den **Schwellenwert von 500 auf 250 Beschäftigten im Bereich der Drittelbeteiligung abzusenken.**

b) Schlichtungsverfahren

Bei Abstimmungen im paritätisch besetzten Aufsichtsrat steht den Aufsichtsratsvorsitzenden bei einer wiederholten Stimmenabgabe nach einer Stimmengleichheit ein Doppelstimmrecht zu, § 29 Abs. 2 Mitbestimmungsgesetz. Vor allem bei Entscheidungen über personelle und soziale Angelegenheiten **sollte die einfache Stimmenmehrheit nicht ausreichen.**

Mit dem neutralen Aufsichtsratsmitglied in der Montanmitbestimmung oder dem Vermittlungsausschuss im Mitbestimmungsgesetz bestehen bereits Versionen von Konfliktlösungsmechanismen jenseits der Doppelstimme. Das Bundesverfassungsgericht (BverfGE 50, 290 v. 1.3.1979) hat den Bestand des Doppelstimmrechts nicht per se zur Bedingung der Verfassungskonformität des Mitbestimmungsrechts gemacht. **Grundlegende Entscheidungen wie M&A, Sitzverlagerung, Rechtsformwechsel, Betriebsschließung und -Verlagerung oder Massenentlassung** sollten jedenfalls nicht ohne die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmer gefällt werden. Denn eine Ergänzung des betriebswirtschaftlichen Kalküls ist überall dort zentral, wo strategische Entscheidungen fallen, die die Zukunft von Belegschaften und ganzen Regionen determinieren. Eine solche Reform der Mitbestimmung hilft, die Sozialpartnerschaft in Unternehmen zu bewahren und sich die Herausforderungen von Transformation und Krise zu bewältigen.

c) Arbeitsdirektor\*innen

Angesichts der aktuellen Herausforderungen von Pandemie und Transformation sowie ökologischen und sozialen Umbrüchen ist es wichtiger denn je, dass Unternehmen den Rückhalt ihrer Beschäftigten genießen. Deshalb ist es sinnvoll, das **Modell der Arbeitsdirektor\*innen**, wie es in der Montanmitbestimmung erfolgreich praktiziert wird, **auch auf das Mitbestimmungsgesetz zu übertragen.** Dieser Aspekt ist über den vorliegenden Gesetzesantrag hinaus zu berücksichtigen. Damit das für Personal und Soziales verantwortliche Mitglied der Geschäftsleitung im Unternehmen das Vertrauen der Beschäftigten genießt und ein erfolgreicher Ausgleich zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung gelebt wird, sollte es erforderlich sein, dass der Arbeitsdirektor bzw. Personalvorstand (wie auch in § 13 Montanmitbestimmungsgesetz) nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt wird (dazu Giertz, Policy Brief Nr. 6 des I.M.U., 3/2021).

## Zu 8) Europäische Rahmenrichtlinie

Der Schutz der Unternehmensmitbestimmung, auch im europäischen Kontext, ist erklärtes Ziel der Bundesregierung. Es ist zu begrüßen, dass auch die Fraktion von Bündnis 90/Die Grünen mit ihrem Antrag fordert, dass sich die Bundesregierung auf europäischer Ebene für die Einführung einer Rahmenrichtlinie für die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer\*innen einsetzt. Eine solche Richtlinie würde u.a. Mindeststandards für die Unternehmensmitbestimmung setzen und wäre zwingend anwendbar bei der Nutzung von europäischem Gesellschaftsrecht zur Veränderung der Unternehmensverfassung. Das Niveau der Mitbestimmung wäre abhängig von der Beschäftigtenzahl: Je mehr Beschäftigte, desto höher die Anzahl an Aufsichtsratsmandaten (bzw. Verwaltungsratsmandaten) der Arbeitnehmer\*innen. Darüber hinaus wäre ein **Gremium der betrieblichen Interessensvertretung auf europäischer Ebene** einzurichten, sollte es in dem betreffenden Unternehmen keinen Europäischen Betriebsrat geben. Der von der EU-Kommission verkündete Green Deal kann nur gelingen, wenn er mit einem Social Deal, der Arbeitnehmer\*innen einbindet und Mitbestimmungsrechte fördert, einhergeht.