

Schriftliche Stellungnahme

Kai-Uwe Hemmerich, Frankfurt am Main

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

SENDER

KAI-UWE HEMMERICH
Betriebsratsvorsitzender

Phone +49 69 305 14672
KaiUwe.Hemmerich@Clariant.com

16.05.2021

Schriftliche Stellungnahme

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

- Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) - BT-Drucksache 19/28899
- Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) (Drucksache 19/28889) Ausschussdrucksache 19(11)1091
- 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
- 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
- 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

Der vorliegende Gesetzentwurf zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) - BT-Drucksache 19/28899 ist ein guter Schritt in Richtung der Anforderungen an Betriebsratsarbeit bedingt durch die immer weitere Digitalisierung der Arbeitswelt.

KI

KI wird in vielen ganz unterschiedlichen Bereichen der Arbeitswelt eingesetzt. Das ist gut so, denn dadurch gewinnen die Unternehmen Geschwindigkeit, der Standort Deutschland wird gestärkt. KI gibt es z.B. in Vorschlägen für Formulierungen chemischer Produkte, der Preisgestaltung, der Leistungsbeurteilung, der Personalauswahl und in vielen anderen Bereichen. Ob mit oder ohne KI in vielen dieser Bereiche ist die Mitbestimmung betroffen. Neue Formulierungen in der chemischen Industrie können zu Veränderungen in den Herstellprozessen, den Arbeitsabläufen bis hin zu Produktverlagerungen in andere Standorte weltweit führen. Mitbestimmungstatbestände gibt es hierbei schon immer, die Herausforderung in der Betriebsratsarbeit ist die neue Geschwindigkeit durch KI. In globalen Produktionsprogrammen wird die deutsche Mitbestimmung nicht mitgedacht, dafür brauchen Betriebsräte Sachverständige. Nicht viel anders ist es bei der KI unterstützten Personalauswahl, die Auswahlparameter (Richtlinien) waren hierbei immer schon mitbestimmungspflichtig. Jetzt brauchen Betriebsräte Sachverständige um beim Maschinenlearning der KI verstehen zu können welche Parameter welche Gewichtung haben. Die Mitbestimmung wird dadurch nicht ausgeweitet, sie wird nur den Erfordernissen angepasst.

Betriebsratsgründung

Arbeitgeber, die zum ersten Mal davon hören das bei ihnen im Betrieb einen Betriebsrat gegründet werden soll, sind in der Regel verschreckt und Fragen sich was falsch gemacht wurde. Oftmals wurde nichts falsch gemacht, Beschäftigte wollen in den meisten Fällen nur verstehen warum das ein oder andere wie entschieden wurde. Dies ist oft einer der ersten Gründe und Auslöser, um über das Thema Betriebsrat im Kolleginnen und Kollegen Kreis zu sprechen. Bei einer Betriebsratsgründung brauchen die Initiatoren einen starken Rückhalt in der Belegschaft. Wenn sie von den Kolleginnen und Kollegen aktiv unterstützt werden, ist die Chance auf einen Start in die Mitbestimmung viel größer. Wenn dies jedoch auf mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber trifft, brauchen wir Kündigungsschutz für die Initiatoren und Wahlvorstände. Die Erhöhung im Kündigungsschutzgesetz auf sechs zu schützende Einladende zu Wahlversammlungen ist gut, der neue spezielle Vorfeld-Initiatoren-Schutz ist ein erster richtiger Schritt. Juristen und Anwaltskanzleien, die sich auf mitbestimmungsfreie Betriebe und Mitbestimmungsbehinderung spezialisiert haben, gehören staatsanwaltschaftlich verfolgt. In diesem Zusammenhang verweise ich auf meine schriftliche Stellungnahme Ausschussdrucksache 19(11)813 Ausschuss für Arbeit und Soziales vom 29. Oktober 2020 19. Wahlperiode.

Telefon und Videokonferenzen

Betriebsratssitzungen als Telefon und Videokonferenzen sind eine gute Ergänzung der Betriebsratsarbeit. Sie ist jedoch mit vielen ganz unterschiedlichen Schwierigkeiten und Problemstellungen behaftet. Als Beispiel für die vielen rechtlichen Schwierigkeiten ist hier die Herstellung einer nicht öffentlichen Sitzung zu benennen. Es ist z.B. auszuschließen das bei einer Betriebsratsanhörung zu einer fristlosen Kündigung Dritte in der Lage sind mitzuhören oder mitzulesen. Im Home-Office ist es wohl kaum zu 100 % belegbar, dass ein Haushaltsmitglied nicht

einen Blick auf den Bildschirm werfen kann und die Sachverhalte der fristlosen Kündigung, mit den ganzen personenbezogenen Mitarbeiterdaten, eingesehen werden. Ebenso kann das Mithören von einzelnen Sachverhalten durch Kollegen am Arbeitsplatz auch nie ganz ausgeschlossen werden. Von daher muss es einen Vorrang der Präsenzsitzung geben. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht Sicherungsmechanismen zur Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung vor, die in der befristeten Sonderregelung des § 129 BetrVG für die aktuelle Sondersituation während der Covid 19-Pandemie nicht vorgesehen sind. Die Teilnahme an einer Betriebsratssitzung über den Weg einer Telefon- oder Videokonferenz kann nur erfolgen, wenn die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung des Betriebsrats unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung geregelt ist und nicht mindestens ein Viertel der Betriebsratsmitglieder binnen einer vom Betriebsratsvorsitzenden zu bestimmenden Frist widersprochen hat. Damit ist ein guter Kompromiss gefunden, um zum einen den Vorrang einer Präsenzsitzung festzuschreiben und zum anderen eine Videositzung nicht gegen den Willen eines Viertels des Betriebsratsgremiums durchsetzen zu können. Die Ausgestaltung liegt jetzt bei den Betriebsräten. In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen wird es mehr darauf ankommen, dass die dafür erforderlichen Arbeitsmittel den einzelnen Betriebsratsmitgliedern vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Eine Ergänzung hierzu im Gesetzentwurf wäre gut.

Mobile Arbeit

Die Verankerung eines Mitbestimmungsrechtes im § 87 BetrVG bei mobiler Arbeit ist ein wichtiger Schritt, um den Wandel der Arbeitswelt auch aus dem Blickwinkel der Beschäftigten zu gestalten. Aufgrund der Erfahrungen durch die in der Pandemie notwendige mobile Arbeitsform des Home-Office und die teilweise Ausdehnung auf die gesamte Arbeitszeit (Vollzeitbeschäftigung) ist es jedoch geboten eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, die insbesondere die ergonomischen und rechtlichen Absicherungen der Telearbeit für diese Arbeit zugrunde legt. Es ist nicht ausreichend, diese in freiwilligen Betriebsvereinbarungen zu erreichen. Es gilt zu verhindern, dass bei durchaus gewolltem mobilem Arbeiten am Anfang nur eins, zwei Tage im Monat mobil gearbeitet wird. Und dies dann irgendwann in Vollzeit zur Regel wird. Damit würde sich unbemerkt ein Dauerzustand einstellen. Nur durch eine gesetzliche Regelung oder Verordnung, wie sie z.B. in der Arbeitsstättenverordnung zur Telearbeit vorhanden ist, entfaltet sich eine Schutzwirkung für alle Beschäftigten. Es ist dabei genau auszutarieren ab welchem Anteil mobiler Arbeit an der Wochenarbeitszeit die Telearbeit Regelungen gelten sollen. Mit einem anteiligen Schwellenwert von z.B. max. 50% der Wochenarbeitszeit könnten die Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Verhältnis zum Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers und der wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers abgewogen werden. Bisher unterliegt das mobile Arbeiten im Home-Office keinerlei bindenden Regelungen für die Schaffung eines entsprechenden Arbeitsplatzes im privaten häuslichen Umfeld. Der Gesetzgeber muss aus Gründen des Arbeitsschutzes ein höherrangiges Interesse daran haben dies verbindlich gesetzlich zu regeln.

Berufliche Bildung

Auch die Befriedung der Betriebsparteien bei Fragen der beruflichen Bildung ist eine gute Ergänzung des Gesetzentwurfs. Aus meiner Sicht handelt es sich bei Einführung dieser neuen Möglichkeit die Einigungsstelle um Vermittlung anzurufen nicht um eine Ausweitung der Rechte des Betriebsrats. Zum einen hat der Arbeitgeber genauso die Möglichkeit der Anrufung und zum anderen können damit unerfüllte Forderungen in der beruflichen Bildung durch einen externen Vermittlungsversuch befriedet werden.

Modernisierung

Neben dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz braucht es, um die Mitbestimmung auf Unternehmensebene zu gewährleisten Anpassungen. In der heutigen Unternehmenswelt sind Konzern- und Matrixstrukturen fast überall vorhanden. Selbst mittelgroße und kleinere Unternehmen halten für bestimmte Aufgaben und Bereiche eigene juristische Geschäftseinheiten. Die stärkste Form der Eingliederung von Geschäftseinheiten wie in den §§319 ff AktG kommt heute kaum noch vor. Ebenso wenig wie der klassische Beherrschungsvertrag (§291 AktG). In der Praxis werden meistens nur Gewinnabführungsverträge geschlossen. Ohne Beherrschungsvertrag kommt es von Tochter- oder Enkelunternehmen zu keiner Zurechnung zum Mutterkonzern. Die Mitbestimmung ist dann auf die jeweilige Geschäftseinheit beschränkt. Die Teilhabe an Aufsichtsratswahlen in der Muttergesellschaft ist dadurch nicht möglich. Die Beschäftigten sind damit von der Mitbestimmung ausgeschlossen, aktiv wie passiv. Kolleginnen und Kollegen in Tochter- und Enkelgesellschaften sollen zukünftig dem Mutterkonzern auch ohne Beherrschungsvertrag zugeordnet werden. Betriebsräte wollen keine Spaltung der Belegschaften. Der Trend zu vielen kleinteiligen Konzerngesellschaften führt auch zu Auswirkungen in der betrieblichen Mitbestimmung. Denn Betriebsratsstrukturen folgen immer den Unternehmensstrukturen. Wenn der Gesetzgeber will, dass Betriebsratsarbeit modernisiert wird, kann er sich dafür einsetzen und Initiativen ergreifen, dass in den Mitbestimmungsgesetzen und im Aktiengesetz die Anpassung an die Moderne erfolgt. Ein neues Denken und Anpassen braucht es auch beim Katalog der zustimmungspflichtigen Entscheidungen im Aufsichtsrat, bis zum Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden. Eine Anpassung an die Realitäten ist ebenso bei der Veräußerung von Unternehmen oder Unternehmensteilen vom Gesetzgeber aufzugreifen. Die Verantwortlichen gehen dabei besonders in Konzerngesellschaften in der Regel in zwei Schritten vor. Zuerst werden alle Wirtschaftsgüter, wie Grundstücke, Gebäude, Maschinen sowie die Arbeitsplätze in eine neue Gesellschaft eingebracht, der sogenannte Asset-Deal. Hier gilt der § 613a BGB mit all seinen Normen und Regelungen. Der zu veräußernde Teil wird damit separiert. Bei Konzernen muss dieser Teil dann nicht mehr nach HGB oder IAS in der Bilanz ausgewiesen werden. Zu einem späteren Zeitpunkt, in der Regel nach maximal zwei Jahren, muss das Geschäft verkauft werden, der sogenannte Share-Deal. Die Geschäftsanteile gehen dann auf den Erwerber über. Zu diesem Zeitpunkt ist in den meisten Fällen die Schutzregelungen des § 613a BGB schon ausgelaufen. Der eigentliche Sinn der Regelung kommt dann bei dem neuen Eigentümer nicht mehr zur Wirkung. Deswegen ist die Schutzwirkung auch auf den Share-Deal auszuweiten.

gez. Hemmerich