



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

14. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)381**

---

## **Schriftliche Stellungnahme**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 18. September 2023 zum

a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung**  
20/5405

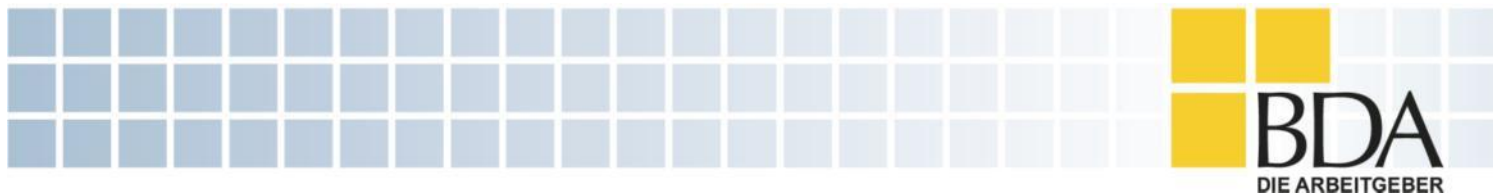
b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung**  
20/5406

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

**Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte**  
20/5587

**Siehe Anlage**



# ***Betriebliche Mitwirkung reformieren – nicht verschlechtern!***

**Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales am 18. September 2023 zu den Anträgen 20/5405; 20/5406; 20/5587**

September 2023

## ***Zusammenfassung***

Die Mitwirkung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in Belangen des Betriebs und Unternehmens ist ein wichtiges Element der Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen. In der Wirtschafts- und Finanzkrise ebenso wie während der Gesundheitskrise hat sich die Betriebsverfassung auf Basis der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten häufig bewährt.

Die gesetzliche Betriebsverfassung spiegelt demgegenüber die betriebliche Wirklichkeit partiell nicht mehr angemessen wider. Die konkrete gesetzliche Ausgestaltung der Betriebsverfassung orientiert sich vielmehr in weiten Teilen an der Arbeitskultur des beginnenden 20. Jahrhunderts. Daran haben auch die beiden Novellen aus dem Jahr 1972 und dem Jahr 2001 nichts geändert. Im Gegenteil: Statt Grundlagen für eine moderne zukunftsgerichtete Betriebsratsarbeit im Kontext eines sich stark ändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfelds zu schaffen, zementierten diese Novellierungen bestehende strukturelle Fehlentwicklungen. Chancen und Herausforderungen, die zum Beispiel mit der Globalisierung und Digitalisierung verbunden sind, wurden nicht genutzt und nicht angegangen.

Teilweise waren mit den Änderungen sogar neue Belastungen, bürokratische Verfahren und Verzögerungspotentiale verbunden. Auch das sogenannte Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 ist weit hinter Möglichkeiten und Anforderungen zurückgeblieben, die mit der Digitalisierung einhergehen.

Auch die Anträge der Fraktion DIE LINKE nehmen sich den tatsächlichen Herausforderungen an einer zeitgemäßen Modernisierung der Betriebsverfassung nicht an. Stattdessen werden weitere erhebliche Verschlechterungen der Betriebsverfassung vorgeschlagen, die zu erheblichen Kostensteigerungen führen würden. Zudem werden Arbeitgeber pauschal Behinderungen der Betriebsratsarbeit unterstellt, eine Unterstellung, die in der Praxis gut funktionierender und erfolgreicher Betriebspartnerschaft jeglicher Grundlage entbehrt.

Notwendig ist im Gegensatz ein Relaunch, statt neuer Regulierung, damit Mitbestimmung auch zur Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts passt. Das betrifft alle Bereiche der Mitbestimmung, besonders aber das Zusammenwirken von Betriebsrat und Arbeitgeber. Die Betriebsverfassung muss den aktuellen wirtschaftlichen Strukturwandel besser flankieren als bisher.



### **Im Einzelnen**

Ziel und Aufgabe der Betriebsverfassung ist es, die Gestaltung von Betriebsabläufen und damit die Ordnung im Betrieb im Einvernehmen von Beschäftigten und Arbeitgebern zu regeln. Aufgabe der Betriebsverfassung ist es nicht, an Stelle des Arbeitgebers Unternehmensentscheidungen zu treffen. Diese zentrale Grenzziehung übertreten die Anträge an vielen Stellen. Die Anträge stellen damit nicht nur grundsätzliche Zuweisungen von Rechten nach dem Grundgesetz in Frage, sie beschädigen die Akzeptanz betrieblicher Mitwirkung grundsätzlich.

### **BT-Drs. 20/5405 | Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung**

Eine Umsetzung dieser Vorschläge würde die bewährte Betriebspartnerschaft gefährden aufgrund der Beschlusskompetenz der Betriebsversammlung den Wirkungsbereich des Betriebsrats stark einschränken. „Demokratieförderung“ in der sogenannten Zivilgesellschaft und Betriebspartnerschaft stehen nicht im Zusammenhang. Betrieb und Betriebsrat haben nicht allgemeine gesellschaftspolitische Aufgaben, sondern müssen in vertrauensvoller Zusammenarbeit zum Wohl des Betriebs und seiner Beschäftigten zusammenwirken. Dieses Zusammenwirken kann durch die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE nicht gefördert werden, sondern würde stattdessen in Frage gestellt.

### **BT-Drs. 20/5406 | Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung**

Eine effiziente Begleitung des Strukturwandels von Unternehmen und Arbeitswelt ist eine fundamentale Aufgabe der Betriebspartnerschaft. Auch dieser Aufgabe werden die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE nicht gerecht. Gefordert wird statt notwendiger Reformen die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten, teilweise in gesamtgesellschaftliche Aufgabenbereiche hinein, wie Umweltfragen und die unternehmerische Freiheit und damit das Gleichgewicht der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner empfindlich tangierend.

Zu vielen der angesprochenen Themen sieht das Betriebsverfassungsgesetz bereits heute Mitwirkungsrechte für Betriebsräte vor. Zusätzliche Regulierung sollte unterbleiben. Zusätzliche Mitbestimmungsrechte sorgen nicht für die von der Fraktion angestrebte Anpassung der Betriebsverfassung an die zunehmend digitale Arbeitswelt, sondern würden zusätzliche Hürden schaffen, die den notwendigen Wandel hinauszögern können und der zunehmenden Anpassungs- und Veränderungsgeschwindigkeit in Unternehmen nicht gerecht werden.

Statt der Vorschläge der Fraktion DIE LINKE müssen die Betriebspartner bei Ihrer wichtigen Aufgabe der Begleitung und Unterstützung des Strukturwandels folgende Unterstützung erhalten:

- Die Betriebsänderung als Kern des unternehmerischen Tätigwerdens muss mitbestimmungsfrei bleiben. Die Entscheidung über das Ob und das Wie einer Produktion oder Dienstleistung obliegt allein demjenigen, der diese Leistung anbietet.
- Sozialplanähnliche Vereinbarungen – vor allem durch tarifliche Regelungen – sollten nur dann zulässig sein, wenn ein Sozialplan gescheitert ist. Der sinnvolle und notwendige Vorrang von Tarifverträgen gegenüber Betriebsvereinbarungen soll nicht in Frage gestellt werden. Für die Milderung von wirtschaftlichen Beschränkungen passt dieser Vorrang jedoch nicht. Es lässt sich kaum begründen, warum z. B. bei einer Betriebsschließung Mitglieder der Gewerkschaft höhere oder gar allein Leistungen aus einer zur Minderung der sozialen Folgen geschlossenen Vereinbarung erhalten sollen.



- Transformationsprozesse mit dem Ziel der Erhaltung und der Schaffung neuer Arbeitsplätze müssen beschleunigt werden. Dazu sollte klargestellt werden, dass ein Interessenausgleich nach Ablauf einer Frist von zwei Monaten, die mit der Erstbefassung zu laufen beginnt als versucht gilt. Wird in dieser Zeit die Einigungsstelle angerufen, verlängert sich die Frist um einen weiteren Monat. Nach Ablauf von maximal drei Monaten ohne Einigung besteht kein Anspruch auf gesetzlich angeordnete Leistungen aus einem Nachteilsausgleich. Eine solche Straffung von Verfahren kann – ohne Sozialplanleistungen zu schmälern – den zielgerichteten Anpassungsprozess der durch die Veränderung betroffenen Arbeitsplätze erleichtern und so einen effektiven Beitrag zur Sicherung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen leisten.

### **BT-Drs. 20/5587 | Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte**

Die Fraktion DIE LINKE unterstellt mit ihrem Antrag u.a. systematische Behinderungen der Betriebsratsarbeit, eine Unterstellung, die sich durch keinerlei Erfragungen im Rahmen der erfolgreichen Betriebspartnerschaft stützen lässt.

Für die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der Vergehen nach dem Betriebsverfassungsgesetz besteht ebenso wenig eine konkrete Notwendigkeit wie für eine Ausweitung von Ordnungswidrigkeitstatbeständen und einer Erhöhung von Geldbußen, Ordnungs- und Zwangsgeldern. In den letzten Jahren lag die Zahl von Urteilen wegen sogenannter Behinderung von Betriebsratswahlen oder der Betriebsratsarbeit in Deutschland im einstelligen Bereich.

Die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsräten – das zeigen gerade die aktuellen Krisensituationen sehr deutlich – ist von Vertrauen und Konstruktivität geprägt. Dort, wo im Einzelfall – von der einen oder anderen Seite – so zum Beispiel in der Vergangenheit durch einzelne Betriebsräte, die Kurzarbeitsvereinbarungen blockiert haben – Missbräuche vorgenommen werden, sorgen die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes und die Rechtsprechung für eine umfassende Befriedung.

Die Behinderung von Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit ist gemäß § 119 BetrVG eine Straftat. Es besteht daher keinerlei Regelungsdefizit und aufgrund der verschwindend geringen Zahl von Verfahren, die in den letzten Jahren mit einer Verurteilung endeten, auch kein Vollzugsdefizit und damit auch kein praktischer Bedarf der Anhebung von Bußgeldern.

Unter dem Deckmantel der „Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren“ will die Fraktion DIE LINKE die Einsetzung der Einigungsstelle auch bei ausgewählten Rechtsfragen ermöglichen. Dies würde zu zusätzlichen Verfahren führen, aber nicht zu einer Beschleunigung. Eine wirksame Beschleunigung von Mitbestimmungsverfahren kann in erster Linie durch die Einführung von Fristen, auch für die Einsetzung der Einigungsstelle und durch vorläufige Regelungsbefugnisse des Arbeitgebers in besonderen Eilfällen erreicht werden.

Die ebenfalls angesprochene angemessene Vergütung von Betriebsratsmitgliedern wird von den geltenden Regelungen gewährleistet. Das Ehrenamtsprinzip der Betriebsverfassung muss als konstitutives Element der Betriebspartnerschaft und der Legitimation von Betriebsräten beibehalten werden. Auch ein Rechtsanspruch auf Entfristung für Betriebsratsmitglieder würde in das System funktionierender Betriebspartnerschaft eingreifen, weil ggf. bei einer Kandidatur für den Betriebsrat nicht mehr das Engagement für den Betrieb und seine Belegschaft, sondern ein persönliches Interesse in den Vordergrund gestellt wird. Dies kann die Legitimation des Betriebsrats, wie die übrigen Vorschläge der Fraktion DIE LINKE auch, schwächen.



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1211

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.