



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

14. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)382**

---

## Schriftliche Stellungnahme

Ralf Scholten, Bochum

---

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**

# STELLUNGNAHME

ZU DEN DRUCKSACHEN

20/5405

20/5406

20/5587

**Begutachtung**      Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Ralf Scholten,  
LNS Leifeld Niechoj Scholten – Rechtsanwälte und  
**durch:**              Fachanwälte für Arbeitsrecht – Partnerschaftsgesellschaft  
Massenbergstraße 15-17  
44787 Bochum

**Umfang:**              19 Seiten

**Datum:**                08.09.2023

## Stellungnahme

Aus der langjährigen Beratung von Arbeitnehmervertretungen im gesamten Bundesgebiet wird deutlich, dass hinsichtlich der zuletzt 1972 grundlegend überarbeiteten Version des Betriebsverfassungsgesetzes<sup>1</sup> aufgrund der Fortentwicklung der Rechtsprechung, Wirtschaft und technischen Standards ebenfalls eine Novellierung der Gesetzesmaterie notwendig ist. Dieser Bedarf wird von der Partei Die Linke in ihrer Initiative „Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung“ aufgegriffen, um die Mitbestimmung auszuweiten und zu stärken. Die hier ausgearbeitete Stellungnahme befasst sich mit Anträgen zu den Drucksachen 20/5405, 20/5406 und 20/5587. Im Folgenden wird jeweils auf die einzelnen Verbesserungsvorschläge anhand der vorstehenden Drucksachen eingegangen.

### 1. Drucksache 20/5405

#### 1.1.1. Änderungsvorschlag 1

*§ 43 Absatz 3 ist so auszugestalten, dass bereits 15 Prozent der Belegschaft vom Betriebsrat verlangen können, eine Betriebsversammlung einzuberufen, und die auf Wunsch der Belegschaft einberufenen Versammlungen ebenfalls nach § 44 Absatz 1 BetrVG während der Arbeitszeit stattfinden zu lassen.*

#### 1.1.2. Aktuelle Rechtslage

##### § 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

*(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. [...] Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder, wenn die Voraussetzungen des § 42 Abs. 2 Satz 1 vorliegen, einmal weitere Abteilungsversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.*

*(3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von **mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer**<sup>2</sup> verpflichtet, eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.*

##### § 44 Zeitpunkt und Verdienstaussfall

*(1) Die in den §§ 14a, 17 und **43 Abs. 1** bezeichneten und die auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen **finden während der Arbeitszeit statt**, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrtkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.*

*(2) **Sonstige Betriebs- oder Abteilungsversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt.** Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abgewichen werden; im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit durchgeführte Versammlungen berechtigen den Arbeitgeber nicht, das Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer zu mindern.*

#### 1.1.3. Stellungnahme

Grundsätzlich ist der Betriebsrat verpflichtet, in jedem Quartal mindestens eine Betriebsversammlung abzuhalten, um die Belegschaft über seine Arbeit und die Lage im Betrieb zu unterrichten. Dieser ge-

---

<sup>1</sup> Soweit im Folgenden nicht anders bezeichnet, handelt es sich um §§ des BetrVG.

<sup>2</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird ausschließlich die männliche Form verwendet.

setzlichen Verpflichtung (nicht Obliegenheit) kommen in der Praxis dennoch nur wenige Gremien vollumfänglich nach. Um für die Belegschaft eine Informationsveranstaltung dennoch möglich zu machen, hat der Gesetzgeber bereits erkannt, dass ein Quorum der Belegschaft die Durchführung einer Betriebsversammlung verlangen kann. Es ist zu begrüßen, dass dieses Quorum auf 15 % reduziert werden soll, um die Zugänglichkeit zu erleichtern. Schließlich ist die Betriebsversammlung die gesetzlich einzige Informationsquelle der Belegschaft, insbesondere wenn der lokale Betriebsrat keine weitergehende Öffentlichkeitsarbeit betreibt.

Sinnvoll ist ebenso, diese Betriebsversammlung wie diejenigen zu behandeln, die nach § 43 Abs. 1 einberufen werden. Bis dato besteht keine Vergütungspflicht für die sonstigen Versammlungen i. S. d. § 44 Abs. 2 Satz 1. Insofern laufe der Zeitpunkt der Versammlung (außerhalb der Arbeitszeit) und die fehlende Vergütungspflicht der gesetzgeberischen Intention zu wider.

### 1.2.1. Änderungsvorschlag 2

*Die Betriebsversammlung ist in § 45 als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung auszugestalten und dazu zu ermächtigen, eigenständige Beschlüsse zu fassen, an die der Betriebsrat in seiner Arbeit gebunden ist, aber dem Betriebsrat das Recht zu geben, aus wichtigen Gründen, insbesondere aus Gründen des Minderheitenschutzes, von den Beschlüssen der Betriebsversammlung abzuweichen.*

### 1.2.2. Aktuelle Rechtslage

§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

*Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung. **Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.***

### 1.2.3. Stellungnahme

Die Betriebsversammlung wird auch als Forum der Aussprache und Information zwischen Belegschaft und Betriebsrat bezeichnet (wie vorstehend vgl. nur BAG vom 27.06.1989 - AP BetrVG 1972 § 42 Nr. 5). Sie kann dem Betriebsrat Vorschläge machen, ihm Anträge i. S. d. § 45 Satz 2 unterbreiten und ihre Meinung zu Betriebsratsbeschlüssen mitteilen. Der Betriebsversammlung, obgleich bereits als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung bezeichnet, kommt derzeit weder Vertretungsmacht für die Arbeitnehmer, noch Abschlussmacht für Betriebsvereinbarungen, noch ein Weisungsrecht gegenüber dem Betriebsrat, noch die Befugnis, gegenüber dem Betriebsrat oder seinen Mitgliedern das Misstrauen auszusprechen, zu (BeckOK ArbR/Mauer, BetrVG, § 42, Rn. 1; Richardi, BetrVG/Annuß, § 45, Rn. 24).

Durch die angestrebte Weisungsmacht der Belegschaft wird in die Unabhängigkeit des Betriebsratsgremiums eingegriffen. Die Betriebsräte sind als Interessenvertreter der Arbeitnehmerschaft gewählt. Entsprechend haben sie den demokratischen Auftrag, diese Interessen bei der Aufgabenbewältigung zu berücksichtigen. Durch die demokratische Legitimation haben die Interessenvertreter für die Amtszeit einen ausreichend definierten Auftrag. Die Ausgestaltung der Betriebsversammlung als übergeordnetes Organ würde die Wahl in Frage stellen. Es erscheint daher nicht sinnvoll, der Betriebsversammlung die Rechte einer Art Volksabstimmung einzuräumen. Die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer/Belegschaft sollte ausreichend über das Antragsrecht nach § 86a gewahrt sein.

### 1.3.1. Änderungsvorschlag 3

*Arbeitsgruppen im Sinne des § 28a sind so zu reformieren, dass Rahmenvereinbarungen über die Aufgaben der Arbeitsgruppen auf Antrag des Betriebsrats über die Einigungsstelle erzwingbar sind und immer auch Regelungen zu Freistellung und Nachteilsschutzregeln enthalten.*

### 1.3.2. Aktuelle Rechtslage

#### § 28a Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen

*(1) In Betrieben mit **mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung.** Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.*

*(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.*

### 1.3.3. Stellungnahme

§ 28a soll die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer durch die Bildung von Arbeitsgruppen in Betrieben mit regelmäßig über 100 Arbeitnehmern fördern. Mitglieder der Arbeitsgruppen müssen demnach gerade nicht Betriebsratsmitglieder sein. Die Delegation von Aufgaben auf eine Arbeitsgruppe erfordert eine rechtliche Grundlage zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, eine sog. Rahmenvereinbarung, die nur in Form einer schriftlichen Betriebsvereinbarung abzuschließen ist (Hessisches LAG vom 24.09.2009 – 9 TaBV 69/09; Richardi BetrVG/Thüsing Rn. 13; Fitting Rn. 18 f.). Diese Betriebsvereinbarung ist bislang aber nicht erzwingbar. Insofern ist eine intendierte Erzwingbarkeit zu begrüßen, um die Einbindung der Arbeitnehmerschaft über die geförderte Bildung von Arbeitsgruppen zu erreichen. Zum jetzigen Zeitpunkt bliebe alternativ einzig die Ausschussarbeit seitens des Betriebsrats, die trotz der Regelung von § 15 Abs. 1 nicht gewährleistet, auf sachkundige Beschäftigte aller Abteilungen des Betriebs zurückgreifen zu können.

### 1.4.1. Änderungsvorschlag 4

*Dem Betriebsrat ist das Recht zu geben, sachkundige Beschäftigte als nicht stimmberechtigte Mitglieder in Ausschüsse nach § 28 zu bestellen.*

### 1.4.2. Aktuelle Rechtslage

#### § 28 Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse

*(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Für die Wahl und Abberufung der Ausschussmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; § 27 Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.*

*(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Entscheidung auf Mitglieder des Betriebsrats in Ausschüssen, deren Mitglieder vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber benannt werden.*

### 1.4.3. Stellungnahme

Wie zum Änderungsvorschlag unter 1.3.3. ausgeführt, besteht für den Betriebsrat zum jetzigen Zeitpunkt einzig die Möglichkeit zur Ausschussbildung oder der nicht erzwingbaren Bildung von Arbeitsgruppen. Zwar kann einem Ausschuss die eigenständige Aufgabenwahrnehmung durch den Betriebsrat delegiert werden. Jedoch können einzig Betriebsratsmitglieder in den Ausschuss entsandt werden. Durch die Verpflichtung, eigenständig eine Aufgabe des Betriebsrats zu erfüllen, ist die Möglichkeit zum

Rückgriff auf sachkundige Beschäftigte im Einzelfall über § 80 Abs. 2 Satz 3 eröffnet. Die vorgeschlagene Erweiterung, dass solche sachkundigen Beschäftigten dauerhaft Mitglied eines Ausschusses sein können, erleichtert aber die Aufgabe des Betriebsrats. Etwaigen Streitigkeiten über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung oder entgegenstehender betrieblicher Belange wird vorgebeugt.

#### 1.5.1. Änderungsvorschlag 5

*Beschäftigten ist in einem neu einzufügenden § 86b ein Rechtsanspruch auf monatlich zwei Stunden Befreiung von der Arbeitsverpflichtung zum gemeinsamen Austausch über betriebspolitische Fragen zu geben.*

#### 1.5.2. Aktuelle Rechtslage

Keine bisherige Regelung

#### 1.5.3. Stellungnahme

Die Intention und die Tragweite sind derzeit unklar. Die Belegschaft hat über Sprechstunden, Betriebsversammlungen oder den Austausch mit dem Betriebsrat die Möglichkeit, sich mit den Interessenvertretern zu den betriebspolitischen Themen auszutauschen bzw. zu informieren. Zu klären wäre u. a., welchen Rechtscharakter die zwei Stunden haben. Die Kategorisierung als Arbeitszeit erscheint fraglich.

#### 1.6.1. Änderungsvorschlag 6

*Bei konkreten Hinweisen darauf, dass Leben, Gesundheit oder Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten am Arbeitsplatz gefährdet sind, ist dem Betriebsrat in einem neu einzufügenden § 80a das Recht zu geben, verbindlich und gegen den Willen des Arbeitgebers entscheiden zu können, dass am betroffenen Arbeitsplatz nicht mehr gearbeitet werden darf, bis die Gefährdung beseitigt worden ist.*

#### 1.6.2. Aktuelle Rechtslage

§ 87 Mitbestimmungsrechte

*(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...]*

*7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften*

#### 1.6.3. Stellungnahme

Dem Betriebsrat steht über § 87 Abs. 1 Nr. 7 ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bereits zu. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dieser Vorschrift i. V. m. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG bei vom Arbeitgeber zu treffenden Schutzmaßnahmen besteht aber erst, wenn eine konkrete Gefährdung der Arbeitnehmer nach Art und Umfang zwischen den Betriebsparteien feststeht oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung im Sinne von § 5 Abs. 1 ArbSchG festgestellt wurde, die der Arbeitgeber auf der Grundlage einer von den Betriebsparteien oder der Einigungsstelle zuvor getroffenen Regelung über das Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt hat (BAG vom 07.12.2021 – 1 ABR 25/20, Rn. 27). Besteht – wie in der Praxis häufig – zwischen den Betriebsparteien Streit darüber, ob die Arbeitnehmer gefährdet sind, müssen sie zunächst die Vorgaben für die vom Arbeitgeber durchzuführende Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen festlegen. Da dieses Verfahren zeitaufwendig ist, ist es zu begrüßen, wenn ein erleichterter Zugang zu Abhilfemaßnahmen geschaffen wird. Zu beachten ist aber, dass die Schwelle von konkreten Hinweisen derzeit im Widerspruch zur Rechtsprechung (Gefährdung muss unstreitig feststehen) steht. Die Schwelle müsste angehoben werden, um solch gravierende Eingriff in Art. 12 GG zu rechtfertigen. Daher erscheint es systematisch sinnvoll, eine etwaige Klarstellung/Ergänzung in Nr. 7 aufzunehmen.

### 1.7.1. Änderungsvorschlag 7

*In § 23 ist einem Quorum von 50 Prozent der Belegschaft das Recht zu geben, gegenüber dem Betriebsrat die Einleitung von vorzeitigen Neuwahlen einzufordern.*

### 1.7.2. Aktuelle Rechtslage

#### § 13 Zeitpunkt der Betriebsratswahlen

*(1) Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.*

*(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn*

*[...]*

**5. der Betriebsrat durch eine gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist oder**

**6. im Betrieb ein Betriebsrat nicht besteht.**

#### § 23 Verletzung gesetzlicher Pflichten

*(1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können beim Arbeitsgericht den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder **die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen**. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch vom Betriebsrat beantragt werden.*

*(2) Wird der Betriebsrat aufgelöst, so setzt das Arbeitsgericht unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.*

### 1.7.3. Stellungnahme

Die intendierte Anknüpfung einer erzwingbaren Neuwahl an § 23 lässt den Schluss zu, dass die Neuwahl systematisch an die Verletzung gesetzlicher Pflichten (Überschrift) geknüpft werden soll. Dies steht im Widerspruch zu der bereits bestehenden Möglichkeit, die Auflösung des Betriebsrats durch ¼ der Belegschaft zu beantragen, was ebenfalls zur Neuwahl nach § 13 Abs. 2 Nr. 5 führt. Diese Ergänzung ist daher zu überdenken. Eine ohne zu erfüllende Voraussetzungen/Tatbestandsmerkmale bestehende Möglichkeit der Neuwahl würde den Wahlgrundsätzen, der Unabhängigkeit des Mandats und der Grundaussage des § 23 Abs. 1 widersprechen.

### 1.8.1. Änderungsvorschlag 8

*Das Recht auf freie Meinungsäußerung im Betrieb ist in einem neu einzufügenden § 82a klarzustellen sowie das Recht, sich gemäß einem neuen § 79 Absatz 3 sowie unter Beachtung der Grundsätze des § 75 und der Geheimhaltungspflichten des Betriebsrats auch außerhalb des Betriebes über betriebliche Belange frei zu äußern, einzuführen.*

### 1.8.2. Aktuelle Rechtslage

#### Art. 5 GG

*(1) Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. Eine Zensur findet nicht statt.*

### 1.8.3. Stellungnahme

Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist durch Art. 5 GG grundrechtlich garantiert. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit gilt auch im Arbeitsleben und damit auch im Verhältnis Betriebsrat – Arbeitgeber.

Es gibt jedem das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten (vgl. LAG Köln vom 14.01.2022 – 9 TaBV 34/21). Das intendierte Recht besteht daher bereits. Eine Klarstellung zur Vermeidung etwaiger Rechtsstreite, wie der Beschluss des LAG Köln zeigt, ist dennoch zu begrüßen.

## 2. Drucksache 20/5406

### 2.1.1. Änderungsvorschlag 1

*Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen und Regelungen, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können, und ein Initiativrecht bei Maßnahmen und Regelungen, die Umwelt- oder Klimabelastungen des Unternehmens verringern, sowie ein Vetorecht bei unternehmerischen Maßnahmen, die eine Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen darstellen, sollen in einem neu zu schaffenden § 87b eingeführt werden.*

### 2.1.2. Aktuelle Rechtslage

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

**(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.**

**(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.**

**(3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.**

**(4) An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.**

**(5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.**

**(6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.**

### 2.1.3. Stellungnahme

Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats neben § 87 Abs. 1 Nr. 7 wird durch die Regelung des § 89 Abs. 1 Satz 1 nicht begründet. Derzeit liegt es allein in der Verantwortung des Arbeitgebers, Maßnahmen zum Schutz der betrieblichen Arbeitnehmer vor Lebens- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz durchzuführen und Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz umzusetzen (h.A.). Dem Betriebsrat kommt nur ein eigenständiges Überwachungsrecht bzw. eine Überwachungspflicht zu (DKKW/Buschmann Rn. 28; Fitting Rn. 11). Als Interessenvertreter der Belegschaft ist es zielführend, wenn der Betriebsrat ein präventives echtes Beteiligungsrecht eingeräumt wird, bevor Maßnahmen umgesetzt werden. Der jetzige Prozess der „repressiven Gefahrenabwehr“ durch Meldung an die zuständigen Behörden kann dadurch verbessert und beschleunigt werden. Mehr Mitsprache bei dieser wichtigen Thematik

des Umweltschutzes ist daher zu begrüßen. Der Mitbestimmungstatbestand wäre im Katalog des § 87 Abs. 1 systematisch besser zu normieren.

### 2.2.1. Änderungsvorschlag 2

*§ 92a ist zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei allen Maßnahmen, die der Sicherung und Förderung der Beschäftigung dienen, weiterzuentwickeln.*

### 2.2.2. Aktuelle Rechtslage

§ 92a Beschäftigungssicherung

**(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen.** Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

**(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten.** Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter der Bundesagentur für Arbeit hinzuziehen.

### 2.2.3. Stellungnahme

Der bisherige § 92a konkretisiert als Initiativrecht des Betriebsrats die in § 80 Abs. 1 Nr. 8 definierte allgemeine Aufgabe des Betriebsrats. Wie bei § 80 fehlen bislang taugliche Sanktionsmaßnahmen. Daher spielt diese Regelung in der Praxis eine untergeordnete Rolle. Soweit in den nicht abschließend aufgezählten Beispielen bereits mitbestimmungspflichtige Tatbestände (z. B. flexible Arbeitszeitmodelle) angesprochen werden, tritt diese Regelung in den Hintergrund. Relevanz erlangt diese Regelung bei Betriebsänderungen, indem die Arbeitgeber Alternativkonzepte mit den Betriebsräten beraten muss. Der Arbeitgeber kann die Konzeptionierung jedoch ohne Begründung ablehnen. Betriebsänderungen nach

§§ 111 ff. können nach der Rechtsprechung nicht über § 92a verzögert oder blockiert werden (LAG Hamm vom 20.03.2009 - 10 TaBV 17/09). Durch die bisherige gesetzliche Konzeptionierung ist es der Mitbestimmung verwehrt, in ernsthafte Diskussionen zu Alternativen zur beabsichtigten Betriebsänderung einzutreten. Daher ist es zielführend, § 92a den Rang eines echten Mitbestimmungsrechts zu geben. Die Abgrenzung zu § 87 ist bei den Beispielen zu beachten.

### 2.3.1. Änderungsvorschlag 3

*Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen wird dadurch eingeführt, dass auch der Interessenausgleich in § 112 mitbestimmungspflichtig gemacht und die Liste der als Betriebsänderungen geltenden Maßnahmen in § 111 deutlich erweitert wird – unter anderem um Ausgliederungen, Rationalisierungsmaßnahmen und größere Investitionsvorhaben.*

### 2.3.2. Aktuelle Rechtslage

§ 111 Betriebsänderungen

*In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft*

*oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. [...] Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten*

- 1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,*
- 3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben,*
- 4. grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,*
- 5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.*

§ 112 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

*(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben; § 77 Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend. [...]*

*(3) Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Die Einigungsstelle hat eine **Einigung der Parteien zu versuchen**. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.*

### 2.3.3. Stellungnahme

Bislang hat der Arbeitgeber den Abschluss eines Interessenausgleichs (und damit die Frage über das „Ob“ einer Betriebsänderung) nur zu versuchen, wodurch er grds. maximal verpflichtet wäre, das Scheitern der Verhandlungen in der Einigungsstelle feststellen zu lassen. Wie bereits unter Ziffer 2.2.3. ausgeführt, hat die Belegschaft über die Beteiligung des Betriebsrats wenig Einflussmöglichkeiten auf die unternehmerische Entscheidung. In der Praxis besteht stets Streit über die rechtzeitige Beteiligung, da die Betriebsräte ggf. vor vollendete Tatsachen gestellt werden. Eine Änderung oder gar Abkehr von der ursprünglichen Planung kann daher durch die nur begleitende Funktion nicht erreicht werden. Die Qualifizierung der Beteiligung des Betriebsrats als echte Mitbestimmung ist daher vollends zu begrüßen. Hierdurch dürfte auch die gelegentlich anzutreffende Praxis der direkten Umsetzung einer Maßnahme ohne Beteiligung des Betriebsrats Einhalt geboten werden. Für die Arbeitgeber sollte der Anreiz einer evtl. wirtschaftlich günstigeren Umsetzung ohne Mitbestimmung genommen werden. Hierzu sei noch erwähnt, dass Nachteilsausgleiche aus § 113 auf Sozialplanabfindungen bislang anrechenbar sind. Diese fehlende Sanktion sollte ebenfalls berücksichtigt werden.

Bzgl. der Erweiterung der Tatbestände einer Betriebsänderung ist zu beachten, dass allen Betriebsänderung das Tatbestandsmerkmal der „wesentlichen Nachteile für die Belegschaft“ gemein ist. Bei den in Satz 3 abschließenden (str.) aufgeführten Betriebsänderungen werden diese jedoch nach der Rechtsprechung vermutet (vgl. BAG vom 17.12.1985 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 15; BAG vom 17.08.1982 - AP BetrVG 1972 § 111 Nr. 11). Bei den angedachten Erweiterungen des Katalogs um „Ausgliederungen [zielführende Ergänzung], Rationalisierungsmaßnahmen [bereits in Nr. 1 erfasst] und größere Investitionsvorhaben“ ist insbesondere bei letzterem fraglich, ob hierin wesentliche Nachteile für die Belegschaft erblickt werden können. Die Ergänzungen dürfen daher nicht systemwidrig sein.

### 2.4.1. Änderungsvorschlag 4

*§§ 96 bis 98 BetrVG werden zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht bei allen Maßnahmen der Berufsbildung (inklusive beruflicher Fort- und Weiterbildung) erweitert.*

### 2.4.2. Aktuelle Rechtslage

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben **im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern**. Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.

(1a) Kommt im Rahmen der Beratung nach Absatz 1 eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die **Einigungsstelle um Vermittlung anrufen**. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

#### § 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung

(1) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die **Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten**.

(2) Hat der Arbeitgeber Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die **Einigungsstelle**. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

#### § 98 Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen

(1) Der **Betriebsrat hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen**.

(2) Der **Betriebsrat kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen**, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.

(3) Führt der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so **kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme** von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung **machen**.

(4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 vom Betriebsrat vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die **Einigungsstelle**. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Kommt im Fall des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Bestellung zu unterlassen oder die Abberufung durchzuführen. Führt der Arbeitgeber die Bestellung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider durch, so ist er auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht wegen der Bestellung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen; das Höchstmaß des Ordnungsgeldes beträgt 10.000 Euro. Führt der Arbeitgeber die Abberufung einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider nicht durch, so ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass der Arbeitgeber zur Abberufung durch Zwangsgeld anzuhalten sei; das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 250 Euro. Die Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes über die Ordnung der Berufsbildung bleiben unberührt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend, wenn der Arbeitgeber sonstige Bildungsmaßnahmen im Betrieb durchführt.

### 2.4.3. Stellungnahme

Dem Betriebsrat sind bereits in den §§ 96 ff. umfangreiche echte Mitbestimmungsrechte eingeräumt worden. Die Praxis zeigt, dass die Mitbestimmung bzw. Beteiligung in diesen Angelegenheiten nicht wahrgenommen wird. Daher wird eine beabsichtigte Erweiterung nicht für sinnvoll gehalten. Vielmehr ist es zielführend, die Betriebsräte über die bereits bestehenden Möglichkeiten in geeigneter Weise zu unterrichten/informieren.

### 2.5.1. Änderungsvorschlag 5

*Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Leiharbeit, Befristungen und Werkvertragsbeschäftigung zur Eindämmung atypischer Beschäftigung wird in einem § 87a eingeführt.*

### 2.5.2. Aktuelle Rechtslage

§ 14 AÜG Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

(1) *Leiharbeitnehmer bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers.*

(2) *Leiharbeitnehmer sind bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat im Entleiherunternehmen und bei der Wahl der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmervertretungen im Entleiherbetrieb nicht wählbar. Sie sind berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmervertretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und die §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten im Entleiherbetrieb auch in Bezug auf die dort tätigen Leiharbeitnehmer. Soweit Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit Ausnahme des § 112a EBRG oder der aufgrund der jeweiligen Gesetze erlassenen Wahlordnungen eine bestimmte Anzahl oder einen bestimmten Anteil von Arbeitnehmern voraussetzen, sind Leiharbeitnehmer auch im Entleiherbetrieb zu berücksichtigen. [...]*

(3) **Vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 BetrVG zu beteiligen.** *Dabei hat der Entleiher dem Betriebsrat auch die schriftliche Erklärung des Verleihers nach § 12 Abs. 1 Satz 3 AÜG vorzulegen. Er ist ferner verpflichtet, Mitteilungen des Verleihers nach § 12 Abs. 2 AÜG unverzüglich dem Betriebsrat bekanntzugeben.*

### 2.5.3. Stellungnahme

Die Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist ein politisches Ziel, das auch die betriebliche Praxis beschäftigt. Zu unterscheiden wäre aber stets zwischen dem „Ob“ und dem „Wie“ der Arbeitgeber diese Beschäftigungsformen in dem eigenen Betrieb nutzen möchte. Bei der Frage des „Wie“ erscheint es zielführend, dem Betriebsrat eine gewisse Beteiligung zuzusprechen, die über das Anhörungsrecht nach § 99 Abs. 1 hinausgeht. Bislang kann der Arbeitgeber z. B. Leiharbeitnehmer kurzfristig beschäftigen, ohne den Betriebsrat zu beteiligen, da Sanktionsmöglichkeiten langwierig und schwerlich sind. Da dies aber grundsätzlich eine Frage der Personalbedarfsplanung ist, erscheint es zielführender, die Mitbestimmung dort auszuweiten (vgl. folgenden Punkt 2.6.).

### 2.6.1. Änderungsvorschlag 6

*Das Unterrichts- und Beratungsrecht aus § 92 wird in ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei allen Fragen der Personalplanung, insbesondere der Personalbemessung, bei der Arbeitsplatzgestaltung, inklusive der Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und örtlichen Lage des Arbeitsplatzes, sowie bei der Einführung und Abschaffung von mobiler Arbeit weiterentwickelt.*

### 2.6.2. Aktuelle Rechtslage

§ 92 Personalplanung

(1) Der **Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung**, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen **rechtzeitig und umfassend zu unterrichten**. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu **beraten**.

(2) Der **Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen**.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleiches gilt für die Eingliederung schwerbehinderter Menschen nach § 80 Absatz 1 Nummer 4.

### 2.6.3. Stellungnahme

§ 92 stellt bzgl. der Umsetzung und Reichweite in der Praxis eine der schwierigsten Normen dar. Viele Arbeitgeber kommen ihrer Verpflichtung zur eigenständigen Unterrichtung nicht nach. Die Betriebsräte verlangen keine Unterrichtung. Auf der anderen Seite dringt in der Rechtsprechung die Meinung durch, der Betriebsrat habe über § 87 Abs. 1 Nr. 7 die Möglichkeit, Mindestpersonalstärke als Maßnahme des Gesundheitsschutzes erzwingen zu können (so die ehemalige Präsidentin des BAG Ingrid Schmidt in der mündlichen Verhandlung vom 19.11.2019, Az. 1 AZR 22/18). Jedoch ist der Weg der Einflussnahme, wie die das Urteil im vorliegenden Verfahren zeigt, steinig (vgl. Ziffer 1.6.3.: zunächst Vereinbarung über Prozess der GBU, Durchführung der GBU, Feststellung einer Gefährdung, Mitbestimmung bei Maßnahmen. Ein erleichterter Zugang zur Beteiligung ist daher zu begrüßen.

### 2.7.1. Änderungsvorschlag 7

*Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht beim Beschäftigtendatenschutz entlang der gesamten datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette wird in einem § 87a und bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in einem § 87c neu geregelt.*

### 2.7.2. Aktuelle Rechtslage

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

6. Einführung und Anwendung von **technischen Einrichtungen**, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

### 2.7.3. Stellungnahme

Durch die zunehmende Digitalisierung ist der Betriebsrat bereits mit dem Wandel im Betrieb befasst, da die Verarbeitung personenbezogener Arbeitnehmerdaten jedenfalls über § 87 Abs. 1 Nr. 6 bei Einführung technischer Systeme/Tools/Applikationen der Mitbestimmung unterworfen wird. Aus dem gleichen Grund werden Betriebsräte in der Praxis durch die Arbeitgeber bei der Einführung von KI miteinbezogen. Eine Klarstellung der beiden Regelungsgegenstände wird daher begrüßt. Die Nr. 6 wäre systematisch besser, um entsprechende Klarstellungen zu normieren.

### 2.8.1. Änderungsvorschlag 8

*Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Gleichstellung, insbesondere zur Gleichstellung der Geschlechter, der Integration von Beschäftigten unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Erstsprachen und unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, sowie bei Maßnahmen zur Bekämpfung von rassistischem und auf andere Weise diskriminierendem Verhalten im Betrieb wird in einem § 87a neu eingeführt.*

## 2.8.2. Aktuelle Rechtslage

### § 80 Allgemeine Aufgaben

*(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:*

*[...] 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;*

*2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;*

*[...] 4. die Eingliederung schwerbehinderter Menschen einschließlich der Förderung des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;*

*[...] 6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;*

*7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;*

## 2.8.3. Stellungnahme

Bislang stellt die Gleichstellung einzig eine allgemeine Aufgabe dar. Wie bereits vorstehend erwähnt, kann der Betriebsrat die Gleichstellung nur über die ihm zustehenden Mitbestimmungsrechte (hinsichtlich Arbeitszeit, Vergütung usw.) nach Maßgabe des § 75 mitberücksichtigen. Ein ergänzendes Mitbestimmungsrecht, was dem Betriebsrat auch ermöglicht, initiativ Maßnahmen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, ist zielführend.

## 3. Drucksache 20/5587

### 3.1.1. Änderungsvorschlag 1

*Die Gründung von Betriebsräten ist dadurch zu fördern, indem Arbeitgeber – sofern es in ihrem Betrieb keinen Betriebsrat gibt, obgleich dieser die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats erfüllt – verpflichtet werden, auf jährlichen Versammlungen über die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu informieren, den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, diese Versammlungen zu leiten, und den Beschäftigten zu ermöglichen, ohne Beisein des Arbeitgebers einen Wahlvorstand zu wählen.*

### 3.1.2. Aktuelle Rechtslage

Keine bisherige Regelung bzw. in Teilen § 17 (vgl. Ziffer 3.2.2.)

### 3.1.3. Stellungnahme

Die Gründung von Betriebsräten ist zwingend zu fördern bzw. zu reformieren. Die bisherigen Wahlvorschriften erscheinen in der Praxis als zu kompliziert, da die formelle Ebene im Vordergrund steht. Daher bedürfte es aus diesseitiger Sicht eines erleichternden Zugangs zur Gründung von Betriebsräten (vgl. dazu Ziffer 3.2.2.). Denn der Arbeitgeber hat nach derzeitiger Rechtslage bereits die Möglichkeit, zu einer Wahlversammlung für die Wahl eines Wahlvorstandes einzuladen (bestätigt für § 17 BetrVG 1972 durch BAG vom 19.03.1974 - AP BetrVG 1972 § 17 Nr. 1; LAG Hamm vom 09.01.1980 - DB 1980, 1222 f.). Dass diese Möglichkeit benutzt wurde, ist nicht bekannt. Insofern dürfte auch eine Informationspflicht des Arbeitgebers nicht den gewünschten Erfolg bieten. Auch die weiteren Überlegungen sind

bereits heute durch das BetrVG gedeckt. Ein Gewerkschaftsvertreter darf als Wahlleiter fungieren. Der Arbeitgeber hat nach wohl herrschender Ansicht kein Teilnahmerecht an der Wahlversammlung (LAG Niedersachsen vom 15.04.1977 – 5 TaBV 38/76; DKW/Homburg, § 17, Rn. 8; a.A.: vgl. nur LAG Berlin vom 10.02.1986 - AuR 1987, 34 f.). Die Teilnahme des Arbeitgebers hätte die Möglichkeit der Beeinflussung bei der Bildung des Wahlvorstands zur Folge, sodass es zu begrüßen ist, dass die Nichtteilnahme zur Klärung dieses Streits gesetzlich vorgeschrieben wird.

### 3.2.1. Änderungsvorschlag 2

*Die Behinderung von erstmaligen Betriebsratswahlen ist dadurch zu verhindern, dass drei Arbeitnehmer im Betrieb in Ausnahmefällen von einem Arbeitsgericht direkt einen Betriebsrat mit einer verkürzten Amtszeit von sechs Monaten einsetzen lassen können.*

### 3.2.2. Aktuelle Rechtslage

§ 17 Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat

*(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.*

*(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird **in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt**; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.*

*(3) **Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.***

*(4) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, **so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern** oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.*

### 3.2.3. Stellungnahme

Wie unter Ziffer 3.1.3. bereits erwähnt, muss ein erleichterter Zugang zur Gründung eines Betriebsrats durchdacht werden. Das Wahlverfahren ist insgesamt kompliziert und ggf. langwierig, sodass die vorübergehende Bildung eines „Notbetriebsrats“ eine durchaus interessante Idee ist. Klar zu regeln ist, wann ein solcher Ausnahmefall vorliegt. Zu beachten ist auch die Amtszeitlänge. Bei einer beabsichtigten Amtszeit von sechs Monaten dürfte der Notbetriebsrat als erste Amtshandlung einen Wahlvorstand bestellen müssen, um vor Amtszeitende die Neuwahl realisieren zu können. Durch die Normierung als Vollmandat ist der Notbetriebsrat aber in der Lage, alle Beteiligungsrechte in der Übergangszeit wahrzunehmen, was eine Stärkung der Belegschaftsinteressen darstellt. Dieses ist zu begrüßen.

### 3.3.1. Änderungsvorschlag 3

*Betriebsratsmitgliedern mit sachgrundlos befristeten Verträgen ist ein Rechtsanspruch auf Entfristung zu geben, ähnlich wie dies Auszubildenden im Rahmen des § 78a BetrVG zusteht.*

### 3.3.2. Aktuelle Rechtslage

§ 78a Schutz Auszubildender in besonderen Fällen

*(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrats, der Bordvertretung oder des Seebetriebsrats ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.*

*(2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 37 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.*

### 3.3.3. Stellungnahme

Dem Arbeitgeber steht es vorbehaltlich des § 75 frei, ob er einen Auszubildenden nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses übernimmt oder nicht. Mitglieder betriebsverfassungsrechtlicher Gremien sind damit der Gefahr ausgesetzt, dass sie wegen ihres Amtes nicht in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. Davor will die Regelung des § 78a schützen, indem die durch die automatische Beendigung des Ausbildungsverhältnisses entstandene Lücke im amtsbezogenen Schutz der § 103 und § 15 KSchG geschlossen wird. Gleiches gilt im Grundsatz auch für ordentlich gewählte Betriebsratsmitglieder, die nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Der sich aus dem allgemeinen Benachteiligungsverbot (§ 78 Satz 2) ergebende Schutz ist bei dieser Beschäftigtengruppe ebenso als unzureichend anzusehen. Daher ist die beabsichtigte Ergänzung geeignet, die Schutzlücke zu schließen.

### 3.4.1. Änderungsvorschlag 4

*Der Freistellungsanspruch in § 38 ist deutlich auszuweiten, indem er schon in Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern mit einer halben Vollzeitstelle beginnt und zudem die Anzahl der Freistellungen um jeweils eine halbe Stelle für jeden gegründeten Ausschuss des Betriebsrates erhöht; zusätzlich sollen nicht voll freigestellte Betriebsratsmitglieder im Rahmen des § 37 einen pauschalen Anspruch auf Arbeitsbefreiung von 30 Prozent für Betriebsratsarbeit bekommen, wobei der Arbeitgeber die Beweislast trägt, falls der Freistellungsanspruch strittig ist.*

### 3.4.2. Aktuelle Rechtslage

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

*[...] (2) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.*

§ 38 Freistellungen

*(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel*

*200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,*

*501 bis 900 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder, [...]*

*In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.*

### 3.4.3. Stellungnahme

Festzustellen ist, dass die Aufgaben der Betriebsratsarbeit vielfältiger und umfangreicher geworden sind. Fraglich ist aber, ob hierdurch eine Erhöhung der Freistellungen mit Blick auf das Begünstigungsverbot gerechtfertigt werden kann. Die Einführung einer neuen ersten Stufe ist mit dem Ziel und der Erforderlichkeit durchaus zu vereinbaren. Jedoch kann eine Freistellung nicht an die Ausschusszahl geknüpft werden. Das Missbrauchspotential ist zu groß, da unzählige Ausschüsse gegründet werden können, um das gesamte Gremium von der Arbeitsleistung freistellen zu können. Die Wahrnehmung des Ehrenamts muss weiter über § 37 Abs. 2 an die erforderliche Aufgabenwahrnehmung geknüpft bleiben. Hierbei ist aber die angedachte Beweislastumkehr im Prozess zu begrüßen, da ein einfaches

Bestreiten der Erforderlichkeit durch den Arbeitgeber die Unabhängigkeit des Amtes gefährdet. Hier braucht es Schutzregelungen zugunsten der Amtsausübung.

### 3.5.1. Änderungsvorschlag 5

*Die Hinzuziehung von Sachverstand für den Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 ist zu erleichtern, indem es bei allen Sachverhalten keiner vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber mehr bedarf; dem Arbeitgeber in Streitfällen aber die Klärung über die Einigungsstelle eröffnet wird.*

### 3.5.2. Aktuelle Rechtslage

§ 80 Allgemeine Aufgaben

**(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich. Gleiches gilt, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf einen ständigen Sachverständigen in Angelegenheiten nach Satz 2 einigen.**

### 3.5.3. Stellungnahme

Der Abschluss einer Vereinbarung i. S. d. § 80 Abs. 3 dient dem Schutz aller Beteiligten und dem Rechtsfrieden, da im Rahmen des Vertrags alle relevanten Honorierungsfragen zu regeln sind. Daher sollte die Vereinbarung bleiben, weil zu befürchten ist, dass ohne mehr Rechtsstreite/Einigungsstellenverfahren zwischen den Beteiligten geführt werden müssen, ohne dass es in den Verfahren um die materielle Verbesserung der Arbeitsbedingungen geht.

### 3.6.1. Änderungsvorschlag 6

*Mitbestimmungsverfahren sind zu beschleunigen, indem die Einsetzung der Einigungsstelle auch bei ausgewählten Rechtsfragen ermöglicht; im Beschlussverfahren auf Antrag des Antragstellers auf einen Güetermin verzichtet werden kann sowie etwaige Ansprüche vorläufig vollstreckbar gemacht werden.*

### 3.6.2. Aktuelle Rechtslage

Keine bisherige Regelung

### 3.6.3. Stellungnahme

Die Einigungsstelle ist ein Instrument zur Beilegung von materiellen Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien. In dieser Funktion ist sie weder Gericht noch Verwaltungsbehörde, sondern eine privatrechtliche Einrichtung, die eine Hilfsfunktion ausübt, um die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der betrieblichen Ordnung zu gewährleisten. Sie ist nicht mit hoheitlicher Gewalt ausgestattet, so dass ihre Entscheidung nicht die Qualität von Verwaltungsakten haben (BAG vom 22.01.1980 - AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 3). Die Einigungsstelle greift nur ein, soweit das BetrVG ihr eine Zuständigkeit ausdrücklich zuweist. Soweit ihre Zuständigkeit reicht, entscheidet die Einigungsstelle bereist sowohl über Regelungs- als auch über Rechtsstreitigkeiten. Vorläufige Regelungen über eilbedürftige Punkte sind möglich (vgl. Hessisches LAG vom 21.01.2020 - NZA-RR 2020, 309). Die Zuständigkeit in Regelungsstreitigkeiten ist unbegrenzt (GK-BetrVG/Jacobs, Rn. 24). Rechtsstreitigkeiten können von der Einigungsstelle behandelt werden, wenn eine ausdrückliche Zuweisung an sie besteht (z. B. bislang § 37 abs. 6, 7) oder die Betriebspartner dies beantragen bzw. damit einverstanden sind, dass diese Frage von der Einigungsstelle behandelt wird. Es erscheint daher nicht per se systemwidrig, ausgewählte Rechtsfragen der Zuständigkeit der Einigungsstelle zu übertragen. Jedoch bedarf es einer genauen Abgrenzung zur Zuständigkeit der Arbeitsgericht nach § 2a Abs. 1 Nr. 1 ArbGG.

Der mögliche Verzicht auf einen Güetermin zur Beschleunigung des Beschlussverfahrens ist sinnvoll, da in der Regel eine Einigung bei Beschlussverfahren schwieriger erscheint (im Vergleich zum Urteilsverfahren). Insofern wird prozess- und kostenökonomisch sinnvoll die Durchführung eines Güetermins von dem Willen der Beteiligten abhängig gemacht.

Die beabsichtigte vorläufige Vollstreckbarkeit zur Verhinderung eines „Spiel auf Zeit“ erscheint systemwidrig, da das BetrVG über z. B. § 23 Abs. 3 ein spezielleres Sanktionssystem den Betriebsparteien auferlegt hat. Dies gilt es zu berücksichtigen.

### 3.7.1. Änderungsvorschlag 7

*Ein Melderegister für Betriebsratswahlen ist einzurichten, in welchem auch Behinderungs- und Manipulationsversuche erfasst werden, sowie auf die Bundesländer hinzuwirken, Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften für Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzurichten und bei Ordnungswidrigkeiten die Bußgelder in § 121 Abs. 2 drastisch zu erhöhen.*

### 3.7.2. Aktuelle Rechtslage

Keine bisherige Regelung zu den Punkten 1 und 2

§ 121 Bußgeldvorschriften

*(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.*

*(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.*

### 3.7.3. Stellungnahme

Die Ahndung mitbestimmungswidrigen Verhaltens gestaltet sich bisweilen in der Praxis als schwierig. Gestellte Strafanträge zeigen nicht den nötigen Effekt. Daher ist das Strafmaß drastisch anzuheben. Jedoch bedarf es nicht nur eines höheren Strafmaßes. Vielmehr wird auch die Sensibilisierung der Staatsanwaltschaft durch die Einführung eines spezialisierten Dezernats notwendig, um eine Durchsetzbarkeit zu gewährleisten.

### 3.8.1. Änderungsvorschlag 8

*Mitglieder des Betriebsrates sind angemessen zu vergüten, indem in § 37 Abs. 4 BetrVG auch die zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen bei der Bemessung des Arbeitsentgelts herangezogen werden.*

### 3.8.2. Aktuelle Rechtslage

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

*[...] (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit **nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung**. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.*

### 3.8.3. Stellungnahme

§ 37 Abs. 4 steht seit jeher in der Kritik. Die hierzu in der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze, die an die Darlegungslast der Betriebsräte gestellt werden, lassen sich in der Praxis nicht umsetzen. Es sind grundsätzlich zwei relevante Konstellationen zu unterscheiden. Zum einen wünschen sich langjährig freigestellte Betriebsratsvorsitzende eine Anpassung ihres Gehalts im Rahmen eines tariflichen oder

betrieblichen Entgeltsystems. Zum anderen gehen Arbeitgeber heutzutage gegenüber Arbeitnehmervertreter in der Weise vor, dass sie das Entgelt des Betriebsrats mit der Begründung in erheblichen Umfang reduzieren, dass die ehemals vom Arbeitgeber zugesagte Vergütung nach nunmehriger Prüfung eine Begünstigung nach § 78 S. 2 BetrVG darstelle. Die Beispiele sind derzeit medienwirksam in der Automobilbranche anzutreffen.

Bei einer gesetzlichen Anpassung ist nicht von der seit Einführung zu praktizierenden Vergleichsgruppenbildung abzuweichen. Der Arbeitgeber wäre gesetzlich zu verpflichten, diese zu Beginn der Freistellung (nicht erstmaligen Wahl in den Betriebsrat) mit dem betroffenen Mitglied zu vereinbaren und regelmäßig zu überprüfen. Die geforderte Berücksichtigung der im Ehrenamt erlernten Qualifikationen und Erfahrungen ist aus diesseitiger Sicht zwingend, da die Mitglieder nicht nach § 78 Satz 2 benachteiligt werden dürfen. Insofern ist zu berücksichtigen, dass gerade das Verhältnis zu § 78 Satz 2 als Obergrenze einer Vergütung nicht im Antrag berücksichtigt wird. Denn § 37 Abs. 4 berücksichtigt einzig die Entwicklung in der Gruppe, während über § 78 Satz 2 eine „Betriebsratskarriere“ begründet werden kann. Diese Grundsätze gelten trotz der misszuverstehenden Entscheidung des BGH (Urteil vom 10.01.2023 - 6 StR 133/22) weiterhin.

Eine inhaltliche Änderung oder Kodifizierung der bisher ergangenen Rechtsprechung zur Obergrenze des § 78 Satz 2 bedarf es daher zwangsläufig. Die Streitfrage (zum Streitstand ausführlich: Giesen, Vergütung freigestellter Betriebsräte, RdA 2020, S. 164ff.), ob der während des Amtes erworbenen Fähigkeiten im Rahmen des § 78 BetrVG zu berücksichtigen wären, bedarf einer entsprechenden Normierung, kann in § 37 Abs. 4 kodifiziert werden, da diese Regelung eine Ausprägung des Benachteiligungsverbots von § 78 Satz 2 darstellt.

Gez. Scholten  
Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bochum, 08.09.2023