



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

14. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)383**

Schriftliche Stellungnahme

Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie 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

Stellungnahme

Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktion DIE LINKE

- **"Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung" (BT-Drucksache 20/5405)**
- **"Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung" (BT-Drucksache 20/5406) und**
- **"Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte" (BT-Drucksache 20/5587)**

I. Allgemeines

Ebenso wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu den zentralen Säulen der sozialen Marktwirtschaft gehören, gewährleisten Betriebsräte den Schutz der Arbeitnehmerrechte im Miteinander mit dem Arbeitgeber.

Durch das Betriebsverfassungsrecht soll auch das gegenseitige Vertrauen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern geschützt und gestärkt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet hierfür eine rechtliche Grundlage, die die beiderseitigen Interessen in einem ausgewogenen Verhältnis schützt. Vorverurteilung und Grundsatzmisstrauen sind diesen Zielen des Betriebsverfassungsgesetzes abträglich.

Die derzeit geltenden Regelungen zur Mitbestimmung enthalten eine Balance zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit und Mitwirkungs- und Beteiligungsrechten – auch im internationalen Vergleich – auf sehr hohem Niveau. Diese Balance darf nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, um keine Standortnachteile zu generieren.

Im Gegenteil: Ein Eingriff in dieses ausgewogene Regelungssystem bedarf einer überzeugenden Begründung. Fehlende Betriebsräte sind nicht zwingend auf den jeweiligen Arbeitgeber zurückzuführen. Im Einzelnen:

II. Antrag "Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung" (BT-Drucksache 20/5405)

Die Fraktion DIE LINKE gibt vor, mit den in diesem Antrag enthaltenen Vorschlägen einer Politikverdrossenheit und Demokratieskepsis in der Bevölkerung entgegenwirken zu wollen. Selbst wenn es sich dabei um ein nachvollziehbares Ansinnen handelt, ist die angestrebte Ausweitung der im Betriebsverfassungsgesetz gesetzlich geregelten Partizipations- und Beteiligungsrechte der falsche Weg und lässt zudem eine Selbstreflexion vermissen. Mit den im Antrag enthaltenen Vorschlägen wird – anders als in der Überschrift suggeriert – Demokratie vielmehr ins Gegenteil verkehrt. Die Vorschläge sind daher abzulehnen. Zur Verdeutlichung zu einzelnen Aspekten des Antrags wie folgt:

So soll u. a. die Betriebsversammlung als eigenständiges Betriebsverfassungsorgan ausgestaltet werden. Welche Rolle dann noch einem Betriebsrat als **demokratisch gewählte Interessenvertretung** der Belegschaft zukommen soll und in welchem Verhältnis beide

Institutionen zueinanderstehen sollen, bleibt unklar. Insoweit inkonsequent ist es auch, die Geltung der „eigenständigen Beschlüsse“ der Betriebsversammlung vom Gutdünken des Betriebsrats abhängig zu machen.

Abzulehnen ist insbesondere auch die Forderung, den Beschäftigten einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zum Austausch über betriebspolitische Fragen einräumen zu wollen. Den Beschäftigten steht es auch ohne einen gesetzlichen Anspruch frei, sich außerhalb ihrer Arbeitszeit über betriebspolitische Fragen auszutauschen und ggf. Verbesserungsvorschläge zu äußern. Im Übrigen besteht die Möglichkeit der Einflussnahme über eine Ansprache der betrieblichen Interessenvertretung. Ein derartiger Anspruch erscheint angesichts seiner Uferlosigkeit zudem extrem missbrauchs anfällig und nicht justizabel, da nahezu jedes beliebige Thema als Gesprächsbedarf über „betriebspolitischen Fragen“ herhalten kann.

Völlig losgelöst vom demokratischen Verständnis erweist sich zudem die Forderung, dass der Betriebsrat verbindlich und gegen den Willen des Arbeitgebers darüber entscheiden können soll, wann bei einer vermeintlichen Gefährdungslage an einem Arbeitsplatz nicht mehr gearbeitet werden darf. Dies soll der Fall sein, wenn „konkrete Hinweise“ vorliegen, dass Leben, Gesundheit oder Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten am Arbeitsplatz gefährdet sind. Die Zielrichtung und Grenzen dieses Rechtsanspruchs sind gänzlich unklar. Insbesondere ist schleierhaft, wie und wann ein Arbeitsplatz die Persönlichkeitsrechte oder den Datenschutz eines Beschäftigten gefährden sollte. Diese Einschätzungsprärogative des Betriebsrats und das damit einhergehende Recht, einem Beschäftigten im Ergebnis verbieten zu können seiner Arbeitspflicht nachzukommen, würde auch unangemessen in das Arbeitsvertragsverhältnis eingreifen. Ebenso würde dieses Recht eine undemokratische Bevormundung des mündigen Beschäftigten darstellen. Vor allem mit Blick auf die Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Beschäftigten steht dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG schon jetzt ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Umsetzung der Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unter der Voraussetzung zu, dass dem Arbeitgeber hierbei eigene Regelungsspielräume verbleiben. Im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung kann der Betriebsrat bei der Gestaltung allgemeiner Vorgaben zu ihrer Durchführung mitbestimmen. Zu Recht wird dem Arbeitgeber als Hauptverantwortlichen für den Arbeitsschutz aber überlassen, die Ermittlung und Bewertung der Gefährdungen vorzunehmen. Eine Übertragung dieser Aufgabe auf den Betriebsrat als Aufsichtsorgan würde den Charakter der Mitbestimmungsrechte verkennen. Die Mitbestimmung ist ein Instrument zur Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen, hingegen keines zur Aufsicht über den Arbeitgeber.

III. Antrag "Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung" (BT-Drucksache 20/5406)

Die in diesem Antrag enthaltenen Vorschläge greifen in einem nicht hinnehmbaren und damit verfassungsrechtlich bedenklichen Maß in die grundrechtlich geschützte unternehmerische Freiheit ein. Hierzu im Einzelnen:

1. Mitbestimmung in Bezug auf Umwelt- und Klimabelastungen

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 hat der Gesetzgeber den Umweltschutz in der Betriebsverfassung stärker verankert und die Zuständigkeit des Betriebsrats für den betrieblichen Umweltschutz ausdrücklich anerkannt. Ausweislich der Begründung zum Entwurf des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) wurde die Zuständigkeit **ausdrücklich auf den betrieblichen Bereich beschränkt**, weil eine generelle Ausdehnung auf den allgemeinen Umweltschutz Betriebsräte in vielen Fällen in einen kaum auflösbaren Zielkonflikt zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Betriebes und damit der Beschäftigungssituation und allgemeinen Umweltschutzinteressen führen würde.

Die in § 89 BetrVG geregelte Beteiligung des Betriebsrats bei der *Einhaltung und Durchführung der gesetzlichen Vorschriften* unter anderem über den **betrieblichen Umweltschutz** ergänzt die in anderen Bereichen des BetrVG vorhandenen Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz (§ 43 Abs. 2 S. 3, § 45 S. 1, § 53 Abs. 2 Nr. 2, § 80 Abs. 1 Nr. 9, § 88 Nr. 1a, § 106 Abs. 3 Nr. 5a BetrVG). Diese Regelungen sind ausreichend. Dem Betriebsrat als innerbetriebliches Interessenvertretungsorgan steht kein generelles umweltpolitisches Mandat zugunsten Dritter oder der Allgemeinheit zu.

Die Einführung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Maßnahmen und Regelungen, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können, wäre angesichts eines nur hypothetischen Zusammenhangs völlig uferlos, unbestimmt und damit mit großer Rechtsunsicherheit behaftet. Insbesondere würde es aber der klaren Intention des Gesetzgebers widersprechen und die Betriebsverfassung mit gesellschaftspolitischen Aufgaben und Zielsetzungen **überfrachten**, die auf der Ebene der Betriebspartner nicht gelöst werden können. Die Uferlosigkeit dieses Mitbestimmungsrechts verdeutlicht den Versuch, über den Hebel des Umwelt- und Klimaschutzes sämtliche unternehmerischen Entscheidungen der Mitbestimmung zu unterwerfen. Mit einem solchen Generalatbestand griffe man in einem nicht hinnehmbaren Maß in die grundrechtlich geschützte unternehmerische Freiheit ein. Zugleich würde eine solche Ausweitung als nationaler Alleingang zu einem erheblichen Standortnachteil führen, was auch von der Arbeitnehmerseite nicht gewollt sein kann. Die breite Akzeptanz der bewährten Betriebsverfassung würde damit insgesamt gefährdet und in Frage gestellt.

2. Weiterentwicklung des § 92a BetrVG (Nr. 2)

Mit § 92a BetrVG ist dem Betriebsrat bereits ein umfassendes **Vorschlagsrecht** mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung im Betrieb eingeräumt worden. Dieses Recht konkretisiert die schon in § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG verankerte Aufgabe des Betriebsrats, sich für Sicherung und Förderung der Beschäftigung im Betrieb einzusetzen. Der Arbeitgeber muss die Vorschläge zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat beraten und im Fall der Ablehnung eine Begründung abgeben. Die Regelung soll dazu beitragen, dass der Meinungsbildungsprozess im Betrieb zu Fragen der Sicherung und Förderung der Beschäftigung in Gang gehalten wird und der Arbeitgeber sich den Vorschlägen des Betriebsrats stellen muss, auch wenn sie den Bereich der Unternehmensführung betreffen (vgl. BT-Drs. 14/5741, 49). Der Betriebsrat hat damit die Möglichkeit, Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und -förderung auch schon dann anzuregen, wenn ihm keine besonderen Beteiligungsrechte zustehen. Hierzu gehören auch freiwillige Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung mit dem Arbeitgeber.

Einer Ausweitung des Vorschlagsrechts des Betriebsrats nach § 92a BetrVG zu einem echten Mitbestimmungsrecht bedarf es nicht. Will der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführen, hat er die **Beteiligungsrechte des Betriebsrates** ohnehin gemäß §§ 111 – 113 BetrVG zu beachten. Der soziale Schutzcharakter der §§ 111, 112 BetrVG gebietet es, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend unterrichtet und mit ihm die geplante Betriebsänderung berät. Sinn und Zweck der Interessenausgleichsverhandlung mit dem Betriebsrat ist es, dass dieser das „Ob“ und das „Wie“ der Maßnahme beeinflussen kann. Durch Austausch der Argumente soll der Betriebsrat den Arbeitgeber in seinem Vorhaben beeinflussen können. Die Arbeitnehmervertretung unterbreitet hierzu regelmäßig Gegenvorschläge. Der Betriebsrat hat daher die Möglichkeit, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung auch in Interessenausgleichs- und Einigungsstellenverhandlungen einzubringen. Wird die geplante Betriebsänderung ohne den ernsthaften Versuch einer Einigung durchgesetzt, drohen dem Arbeitgeber **Nachteilsausgleichsansprüche nach § 113 BetrVG**. Insoweit bedarf es weder einer Stärkung von Gestaltungsoptionen noch einer weitergehenden Sanktionsmöglichkeit.

3. Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen (Nr. 3)

Der Abschluss eines Interessenausgleichs muss für den Arbeitgeber freiwillig bleiben, da die Entscheidung über eine Betriebsänderung als Ausfluss der grundrechtlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit dem Arbeitgeber obliegt. Die Arbeitnehmerinteressen werden bei einer Betriebsänderung bereits ausreichend geschützt. Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführt, ohne ernsthaft versucht zu haben, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich abzuschließen, haben die von der Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachteilsausgleich gegen den Arbeitgeber (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

4. Ausbau der Mitbestimmungsrechte aus §§ 96 bis 98 BetrVG (Nr. 4)

Die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland liegt ausweislich der zehnten IW-Weiterbildungserhebung bei 87,9 Prozent und damit schon jetzt auf hohem Niveau. Aktuell investieren die Unternehmen in Deutschland rund 41 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrats in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung sowie zur Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten ist ein **fragwürdiger Eingriff in die Zuweisung von Rechten durch das Betriebsverfassungsgesetz**.

Das Initiativrecht des Betriebsrats bei der Berufsbildung wurde bereits im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes ausgeweitet. Nach dem neuen § 96 Abs. 1a BetrVG können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen, wenn im Rahmen der Beratung nach § 96 Abs. 1 BetrVG eine Einigung über Maßnahmen der Berufsbildung nicht zustande kommt. Die Einigungsstelle soll in diesem Fall eine moderierende Funktion zwischen den Parteien übernehmen und versuchen, auf eine Einigung hinzuwirken.

Einen weiteren Ausbau der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bedarf es nicht.

Die aktuell geltenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur Weiterbildung und Qualifizierung (§§ 96 – 98 BetrVG) sind von unterschiedlicher Intensität und berücksichtigen die unternehmerische Entscheidungsfreiheit auf der einen und die Belegschaftsinteressen im Rahmen der Berufsbildung, insbesondere einer ordnungsgemäßen Durchführung der Bildungsmaßnahme sowie eine gerechte Beteiligung der Arbeitnehmer an den bestehenden Bildungsmöglichkeiten auf der anderen Seite. Diese Balance darf nicht aus dem Gleichgewicht gebracht werden, um keine Standortnachteile zu generieren.

Mit dem im Jahr 2019 in Kraft getretenen **Qualifizierungschancengesetz** besteht darüber hinaus ein gesetzliches Instrument für den Fall, dass Arbeitnehmer vom Strukturwandel betroffen sind und eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen notwendig wird. Für zusätzliche Mitbestimmungsrechte besteht daher kein weiterer Raum.

5. Mitbestimmungsrecht bei Leiharbeit, Befristungen und Werkvertragsbeschäftigungen (Nr. 5)

Werk- und Dienstverträge, als auch Befristungen als Flexibilisierungsinstrument, sind seit Jahrzehnten ein **elementarer Bestandteil des Wirtschaftslebens**. Anders als die öffentliche Diskussion vermuten lässt, gibt es keine schlechten und guten Werk- bzw. Dienstverträge, sondern nur legale Werkverträge bzw. Dienstverträge auf der einen Seite und illegale Scheinvertragskonstruktionen auf der anderen Seite. Gesamtmetall wendet sich gegen Scheinwerkverträge und Scheindienstverträge. Ein solcher Rechtsmissbrauch ist bereits heute verboten.

Die Entscheidung darüber, ob bestehende Aufgaben oder neue Tätigkeiten befristet oder unbefristet, im eigenen Betrieb oder von einem anderen Unternehmen ausgeführt werden („make or buy“), ist **Kernbestandteil der unternehmerischen Freiheit** – und als solcher

auch mit gutem Grund – dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entzogen. Jeglichen Bestrebungen, das fein austarierte System im Betriebsverfassungsrecht zu Lasten des Kernbereiches der unternehmerischen Freiheit zu verschieben, muss eine Absage erteilt werden. Nur die Unternehmensleitung haftet für ihre Entscheidungen, der Betriebsrat hingegen nicht. Sie muss deshalb selbst entscheiden können, wie die Arbeitsprozesse organisiert werden. Eine stärkere Mitsprache oder gar ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats in Fragen der Unternehmenspolitik lässt das Betriebsverfassungsgesetz wegen der damit verbundenen weiteren Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nicht zu. Weitreichende Informationsrechte des Betriebsrates existieren bereits (vgl. nur § 80 Abs. 2 S. 1 Hs. 2 BetrVG). Diese wurden zuletzt im Jahr 2017 im Rahmen der umfassenden AÜG-Reform, insbesondere für den Einsatz von Werkverträgen, ergänzt und klargestellt. Auf ein Vetorecht des Betriebsrats bei der Frage des „Ob“ eines Werkvertrages wurde daher aus verfassungsrechtlichen Erwägungen zu Recht verzichtet. Daher gibt es auch aktuell hier keinen Handlungsbedarf.

Eine weitergehende Regulierung birgt zudem die Gefahr, gegen die **europäische Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit** zu verstoßen. Europäische Unternehmen könnten gehindert werden, ihre Leistungen am deutschen Markt über Werkverträge anzubieten und Niederlassungen – mit Arbeitsplätzen in Deutschland – zu gründen.

Es ist zudem eine Selbstverständlichkeit, dass jeder Beschäftigte **seine eigenen Arbeitnehmervertreter bestimmen kann**. Jegliche Ausweitung der Mitbestimmung auf im Betrieb eingesetzte Fremdbeschäftigte eines Werk- und Dienstleistungsunternehmens ist damit nicht vereinbar. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch, dass es nicht – auch nicht mittelbar bzw. über den Hebel der Mitbestimmung – die Aufgabe des Betriebsrats sein kann, die materiellen Arbeitsbedingungen einem anderen Arbeitgeber vorzugeben. Das gesamte betriebsbezogene Konzept des Betriebsverfassungsrechts und die Abgrenzung zum Tarifrecht ebenso wie die Tarifautonomie würden damit in Frage gestellt. Ein anderer Arbeitgeber bleibt ein anderer Arbeitgeber, auch wenn er Leistungen auf dem Gelände des Einsatzbetriebs erbringt.

6. Weiterentwicklung von § 92 BetrVG zu einem Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen der Personalplanung sowie bei Einführung und Abschaffung mobiler Arbeit (Nr. 6)

Die Forderung läuft der Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes zuwider und unterliegt zudem erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken. Der Gesetzgeber hat über die Regelung des § 92 BetrVG die sog. Personalplanung bewusst aus der zwingenden Mitbestimmung **herausgenommen** und hierfür abgestufte Mitwirkungsrechte vorgesehen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung zu unterrichten und mit ihm über Art und Umfang der personellen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Personalplanung i. S. v. § 92 BetrVG bezeichnet dabei jede Planung, die sich auf den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf in quantitativer und qualitativer Hinsicht, auf dessen Deckung im weiteren Sinne und auf den abstrakten Einsatz der personellen Kapazität bezieht. Sie umfasst die Planung des Personalbedarfs, der Personalbeschaffung, des Personaleinsatzes sowie der Personalentwicklung.

Diese durch § 92 BetrVG dem Betriebsrat **abschließend** eingeräumten Mitwirkungsrechte sollen nach dem Willen des Gesetzgebers vor einem unangemessenen Eingriff in die eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen schützen (vgl. die amtliche Begründung zum BetrVG 1972 in BR-Drs. 715/70, S. 31). Die Personalplanung als Kern der unternehmerischen Entscheidung wird durch Art. 12 GG verfassungsrechtlich abgesichert. Für die Personalplanung ist also der Arbeitgeber alleine verantwortlich. In diese Leitungsfunktion darf der Betriebsrat keinesfalls eingreifen. Über diese Wertungen darf sich der Gesetzgeber auch künftig **nicht hinwegsetzen**. Anderenfalls könnte der Betriebsrat – quasi als Co-Manager ohne

betriebswirtschaftliche Verantwortung – dem Arbeitgeber verbindlich vorgegeben, mit wie vielen Beschäftigten er seinen Betriebszweck zu erfüllen hat.

Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Abschaffung mobiler Arbeit ist überflüssig. Die Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erfolgt, wird bereits mit dem durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz neu eingeführten Tatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG mehr als ausreichend erfasst. Schon die Einführung dieses Mitbestimmungstatbestands war unnötig. Der Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG bot den Betriebsräten auch ohne die fragwürdige Änderung ausreichend Möglichkeiten, Einfluss auf die Ausgestaltung der mobilen Arbeit zu nehmen.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG beschränkt sich ausdrücklich auf **die Ausgestaltung** („wie“) von mobiler Arbeit. Die Einführung der mobilen Arbeit („ob“) obliegt der alleinigen Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers. Daran darf nicht gerüttelt werden. Die Annahme, ein Initiativrecht des Betriebsrats in Bezug auf die grundlegende Frage, ob mobile Arbeit im Betrieb eingeführt wird, wäre notwendig, geht bereits an der Realität vorbei. Unternehmen haben bereits vor Einführung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens dort umfassend Gebrauch gemacht, wo dies umsetzbar ist. Unzählige Betriebe haben – nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie und unabhängig von einem eigenständigen expliziten Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf diesem Gebiet – mobiles Arbeiten ermöglicht und praktikable Lösungen gefunden.

Darüber hinaus ist ein Mitbestimmungsrecht in Bezug auf die Einführung mobiler Arbeit auch deshalb abzulehnen, weil auch dieses in das **Direktionsrecht des Arbeitgebers** eingreifen würde. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsinhalt, Arbeitsort und der Arbeitszeit ist konstitutiv für die Arbeitsbeziehungen und verfassungsrechtlich abgesichert.

Sachgerechter als kollektive Regelungen zur mobilen Arbeit sind **individuelle Vereinbarungen**, die sich am Bedarf des einzelnen Arbeitnehmers orientieren, der den Wunsch nach mobiler Arbeit äußert. Nur auf diese Weise kann gewährleistet werden, dass für jeden die passende Lösung im Hinblick auf den Umfang und die konkrete Ausgestaltung der mobilen Arbeit gefunden wird.

7. Mitbestimmungsrecht bei Beschäftigtendatenschutz und KI (Nr. 7)

Der Betriebsrat hat bereits heute nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG **darüber zu wachen**, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden. Damit hat der Betriebsrat im Rahmen seiner allgemeinen Wächterfunktion auch mit dafür Sorge zu tragen, dass die Datenschutzgesetze befolgt werden. Damit er diese Aufgabe wahrnehmen kann, muss der Arbeitgeber ihn bereits heute über datenschutzrelevante Vorgänge informieren und ihm hierfür erforderliche Unterlagen zugänglich machen. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass das geltende Datenschutzrecht dem Arbeitgeber äußerst strenge und komplexe Vorgaben bei der Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten macht. Ein hohes Schutzniveau, dessen Einhaltung der Betriebsrat, wie dargelegt, zu überwachen hat, begründet keinen Bedarf für weitere Regelungen.

Die Diskussion um die Digitalisierung und insbesondere die Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) bietet **keinen Anlass**, die derzeitigen Mitbestimmungsgrenzen und -mechanismen in Frage zu stellen.

Ganz im Gegenteil muss die unternehmerische Entscheidungsfreiheit, die durch Art. 12 GG verfassungsrechtlich garantiert ist, auch im Rahmen der Betriebsverfassung respektiert werden. Weder Digitalisierung, noch Industrie 4.0 bietet irgendeinen Anlass, die derzeitigen Mitbestimmungsgrenzen und -mechanismen in Frage zu stellen. Es gibt aus diesen Entwicklungen heraus insbesondere keinerlei Notwendigkeit, die Mitbestimmung auszuweiten.

Vielmehr benötigt das BetrVG an einigen Stellen eine Anpassung an moderne und vor allem schnelle Entwicklungen. So ist der Mitbestimmungstatbestand bei Einführung oder Anwendung von sog. technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) von der Realität und Schnellebigkeit der technischen Entwicklungen teilweise überholt worden. Die Vielzahl von Programmen, Updates und Software-Anpassungen macht es insbesondere auch im Bereich der Digitalisierung sowohl für den Betriebsrat als auch für das Unternehmen nahezu unmöglich, dieser Mitbestimmung in einem sinnvollen Rahmen vollständig gerecht zu werden.

Zu berücksichtigen ist zudem, dass bereits im Zuge des **Betriebsrätemodernisierungsgesetzes** § 80 Abs. 3 BetrVG geändert wurde. Danach gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich, wenn der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen muss.

Die Neuregelung fingiert die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen, wenn es um die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz geht, ohne diesen Begriff und damit den Anwendungsbereich der Vorschrift zu definieren. Auch die Gesetzesbegründung enthält dazu keine Ausführungen. Dies dürfte in der Praxis zu erheblichen Abgrenzungsschwierigkeiten und Kostensteigerungen zu Lasten der Arbeitgeber führen. Die Tagessätze für sog. KI-Sachverständige bewegen sich derzeit oftmals im vierstelligen Euro-Bereich. Die von der Rechtsprechung vorgenommene weite Auslegung des Tatbestands von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG führt bereits heute dazu, dass die Einführung **fast jeder** Standardsoftware mitbestimmungspflichtig ist.

Richtig wäre demgegenüber, in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG **klarzustellen**, dass unter anderem einfache Updates sowie die Einführung oder Aktualisierung von Tools grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtig sind.

8. Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Gleichstellung (Nr. 8)

Gefordert wird ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Gleichstellung. Auch hier soll ein nahezu grenzenloses Mitbestimmungsrecht implementiert werden. Dies geht ebenfalls zu weit.

Der Gesetzgeber hat beispielsweise bereits bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 die Themen Gleichstellung der Geschlechter und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben als zwei voneinander getrennte Aufgaben für Betriebsräte benannt (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG). Die Aufgabe der Förderung der Gleichberechtigung der Geschlechter ist als Aufforderung an den Betriebsrat zu verstehen, durch Anträge und Vorschläge an den Arbeitgeber auf den Abbau von Benachteiligungen bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie dem beruflichen Aufstieg hinzuwirken.

Zur Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern stehen dem Betriebsrat **schon jetzt ausreichende Beteiligungsrechte** zur Seite. Hierzu gehören insbesondere die §§ 92 ff. BetrVG. So soll der Gleichstellungsgedanke im Rahmen der Personalplanung Berücksichtigung finden und mit dem Betriebsrat beraten werden (§ 92 Abs. 3 BetrVG). Auch kann der Betriebsrat bei der Mitbestimmung über die Ausschreibung von Arbeitsplätzen anregen, dass zu besetzende Arbeitsplätze auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden (§ 93 S. 2 BetrVG). Weitergehender Regelungsbedarf besteht daher nicht. Dies gilt gleichermaßen für die übrigen im Antrag genannten Gleichstellungs- und Integrationsaspekte.

IV. Antrag „Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte“ (BT-Drucksache 20/5587)

Alle in diesem Antrag enthaltenen Vorschläge zielen nach dem eigenen Vorbringen der Fraktion DIE LINKE insgesamt darauf ab, die Anzahl der bestehenden Betriebsräte zu erhöhen. Dabei geht der Antrag bereits dem Grunde nach von falschen Prämissen aus. Der

Hauptgrund für den Umstand, dass in einem Betrieb kein Betriebsrat bestehe, soll ein fehlendes Wissen der Beschäftigten über ihre Rechte sein. Zudem würden Arbeitgeber zunehmend versuchen, einen Betriebsrat zu verhindern.

Dabei bleibt unberücksichtigt, dass Beschäftigte aus verschiedenen Gründen schlicht kein Interesse an einer Betriebsratsgründung haben und von ihrem Recht auf negative Koalitionsfreiheit Gebrauch machen. Dies verdeutlicht auch ein Blick darauf, in welchen Betrieben zum jetzigen Zeitpunkt kein Betriebsrat besteht. Jedenfalls für die Metall- und Elektroindustrie zeigen dies die durch das IAB-Betriebspanel 2021 erhobenen Zahlen. Bei Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl von über 1000 lag die Betriebsratsquote beispielsweise bei 100 %. Bei Betrieben mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 20 und 99 dagegen nur bei 21 %. Gerade bei kleinen Betrieben sind die Strukturen oft so, dass Beschäftigte ihre Interessen direkt gegenüber der Geschäftsleitung ansprechen und durchsetzen können und daher das Bedürfnis nach einer kollektiven Vertretung ihrer Interessen nicht gesehen wird. Es mag auch vereinzelt „schwarze Schafe“ unter Arbeitgebern geben, die eine Betriebsratswahl zu verhindern versuchen, dies stellt aber keinesfalls die Regel dar und darf nicht dazu missbraucht werden, Arbeitgeber unter Generalverdacht zu stellen.

Auch im Übrigen tragen die vorgeschlagenen Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zu einer Erreichung des vorgegebenen Ziels des Antrags bei bzw. sind schlicht überflüssig.

Dies gilt insbesondere für die Forderung der Einführung von jährlichen Mitarbeiterversammlungen in betriebsratslosen Betrieben, in denen über die Rechte der Beschäftigten aus dem Betriebsverfassungsgesetz informiert werden soll und im Anschluss daran eine Wahl des Wahlvorstands zu ermöglichen ist. Eine solche Regelung ist überflüssig. Auch hier wird verkannt, dass mündige Beschäftigte aus verschiedenen Gründen kein Interesse an einer Betriebsratsgründung haben können. Zum anderen räumt das Gesetz in Betrieben ohne Betriebsrat bereits dem Gesamtbetriebsrat bzw. dem Konzernbetriebsrat das Recht ein, einen Wahlvorstand zu bestellen. Im Übrigen hat auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Initiativrecht zur Anberaumung einer Betriebsversammlung, in der der Wahlvorstand gewählt werden soll.

Die Forderung, dass bereits drei Arbeitnehmer durch das Gericht einen Betriebsrat einsetzen lassen können, ist strikt abzulehnen. Sie ist schon höchst undemokratisch und widerspricht im besonderen Maße der Intention des Antrags, die Demokratie im Betrieb fördern zu wollen. Ein solcher Betriebsrat wäre als Interessenvertretungsorgan nicht demokratisch durch die Wahlberechtigten legitimiert. Eine absolute Minderheit im Betrieb wäre damit in der Lage, der übrigen Belegschaft ihren Willen gerichtlich aufzuzukrotzieren.

Zugleich würde sich dadurch über den die Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes beherrschenden Grundsatz der demokratischen Wahl und dem Vorrang der Bildung eines nach den Vorstellungen der Belegschaft legitimierten Wahlvorstands hinweggesetzt werden. Dies erscheint auch verfassungsrechtlich bedenklich. Das hat umso mehr zu gelten, indem es in der Begründung des Antrages heißt, dass eine Einsetzung eines Betriebsrats durch das Gericht z. B. dann möglich sein soll, wenn auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt worden ist. Grund hierfür kann schlicht der Wunsch der Mehrheit der Wahlberechtigten sein, keinen Betriebsrat gründen zu wollen. Eine solche Entscheidung ist in einer Demokratie zu akzeptieren und zu respektieren. Zudem gewährt das Betriebsverfassungsgesetz schon jetzt eine ausreichende Möglichkeit vor, nach einem fehlgeschlagenen Versuch zur Bildung eines Wahlvorstands, einen Betriebsrat zeitnah zu wählen. Gemäß §§ 17 Abs. 4, 17a Nr. 4 BetrVG kann auf Antrag von drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft in diesem Falle durch das Gericht ein Wahlvorstand eingesetzt werden.

Gefordert wird zudem, Betriebsratsmitgliedern mit sachgrundlos befristeten Verträgen einen Rechtsanspruch auf Entfristung, ähnlich wie bei Auszubildenden im Rahmen des § 78a

BetrVG, einzuräumen. Ein derartiger Anspruch würde nicht nur die unternehmerische Entscheidung des Arbeitgebers, der sich aus betriebswirtschaftlichen Gründen bewusst gegen eine unbefristete Einstellung des Beschäftigten entschieden hat, unangemessen beeinträchtigen. Auch die betriebswirtschaftliche Ausgangslage ist bei Ausbildung und Befristung eine ganz andere. Bei einer tatsächlichen Benachteiligung des Beschäftigten, z. B. wenn alle befristet angestellten Beschäftigten, bis auf das befristet angestellte Betriebsratsmitglied, entfristet werden, besteht bereits jetzt ein Benachteiligungsschutz nach § 78 S. 2 BetrVG, den die Rechtsprechung für einen solchen Fall heranzieht. Eines weitergehenden Schutzes im Sinne einer Sonderbehandlung von Betriebsräten bedarf es nicht.

Nach dem Antrag soll zudem bei ausgewählten Rechtsfragen die Einsetzung der Einigungsstelle ermöglicht werden. Der Antrag verkennt das Institut der Einigungsstelle. Die Einigungsstelle ist nur bei Regelungsfragen zuständig; für Rechtsstreitigkeiten hingegen nur bei ausdrücklicher Zuweisung oder auf Antrag der Betriebsparteien. Die Klärung von Rechtsfragen obliegt im Übrigen den Arbeitsgerichten. Nur dort kann darüber rechtskräftig entschieden und ggf. der Spruch der Einigungsstelle überprüft werden. Diese Zuständigkeitszuweisung ist sach- und interessengerecht. Eine Ausweitung der Zuständigkeit der kosten trächtigen Einigungsstelle ist daher eine Absage zu erteilen.

Das Betriebsverfassungsrecht sieht vor, dass die Kosten der **erforderlichen** Betriebsratsarbeit der Arbeitgeber zu tragen hat. Dies gilt auch für die vom Arbeitgeber gemäß § 37 BetrVG bezahlte Freistellung der Betriebsratsmitglieder zur Ausübung ihres Ehrenamtes im dafür erforderlichen Umfang. Dieses grundlegende Institut der Betriebsverfassung ist zu wahren. Eine generelle Ausweitung der Kosten auch nur mittelbar würde das austarierte System der Betriebsverfassung ins Wanken bringen. Dies gilt für die Forderung der Ausweitung der bezahlten Freistellungen nach § 38 BetrVG auf eine halbe Freistellung ab einer Beschäftigtenzahl zwischen 50 und 99 sowie der Erhöhung um jeweils eine halbe Stelle für jeden vom Betriebsrat gebildeten Ausschuss. In § 38 BetrVG hat der Gesetzgeber die Annahme getroffen, dass ab 200 Beschäftigten in der Regel so viel Betriebsratsarbeit anfällt, dass die Freistellung im Umfang einer Vollzeitstelle notwendig sein wird und ein genereller Freistellungsanspruch deshalb interessengerecht ist. Bei einer Beschäftigtenanzahl ab 50 entbehrt diese Annahme jeglicher Grundlage. Sofern in einem so kleinen Betrieb im Einzelfall in einem höheren Umfang erforderliche Betriebsratsarbeit anfallen sollte, ermöglichen die Vorschriften der §§ 37 und 38 BetrVG den Betriebsratsmitgliedern bereits jetzt ihren Aufgaben gerecht zu werden. Es ist auch nicht so, dass Betriebsräte durch die Voraussetzung der Erforderlichkeit mittelbar an der Ausübung ihres Amtes gehindert wären. Vielmehr ist die Rechtsprechung in der Annahme einer Erforderlichkeit der Betriebsrats Tätigkeit und einer damit einhergehenden bezahlten Freistellung für diese ehrenamtliche Tätigkeit sehr großzügig.

Der Grundsatz der Erforderlichkeit gilt auch für die Hinzuziehung von Sachverstand. Um die betriebliche Mitbestimmung zu garantieren, sieht das Betriebsverfassungsgesetz unter anderem dieses Recht vor. Die Kosten dürfen auch hierbei aber nicht aus den Augen verloren werden. Das Kriterium der Erforderlichkeit darf nicht durch Verzicht auf die vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und einem damit einhergehenden Entzug der Prüfungsmöglichkeit ausgehebelt werden.

Für die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung von Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz besteht ebenso wenig Bedarf, wie für die Erhöhung von Bußgeldern bei Ordnungswidrigkeiten. Die Behinderung von Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit stellen gemäß § 119 BetrVG eine Straftat dar. Insoweit besteht kein Regelungsdefizit. Angesichts der äußerst geringen Zahl strafrechtlicher Verurteilungen ginge die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften an der Realität vorbei. Die Forderung nach einem Melderegister für Betriebsratswahlen, die nicht erfolgreich abgeschlossen wurden, würde – ungeachtet eines damit verbundenen bürokratischen Aufwands – Arbeitgeber unter Generalverdacht stellen und unberücksichtigt lassen, dass auch Mängel im

Wahlverfahren oder ein fehlendes Interesse der Beschäftigten Grund für eine fehlende Konstituierung sein können. Ungeachtet dessen können der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG schon heute bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber die Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung aufzugeben.

Die Forderung nach einer Vergütungsregelung für Betriebsräte, entspricht sinngemäß der Position des DGB („*Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind auch die bei der Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die Dauer der wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.*“), die Gesamtmetall ablehnt.