



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

14. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)384**

Schriftliche Stellungnahme Deutscher Gewerkschaftsbund

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

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin

am 18. September 2023 zu

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

Grundsätzliche Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen es ausdrücklich, dass DIE LINKE die Bundesregierung mit ihren Anträgen zur Vorlage eines Gesetzesentwurfes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) auffordert. Der DGB hat bereits im Jahr 2022 einen eigenen Reformentwurf vorgelegt, der die notwendigen Änderungen des BetrVG in Reaktion auf die Herausforderungen unserer Zeit beinhaltet – stichwortartig seien hier beispielsweise die Themen Klimawandel, Digitalisierung, Dekarbonisierung, Künstliche Intelligenz, Globalisierung und die sozial-ökologische Transformation genannt.

Allein an diesen Stichworten, die zur Zeit der letzten großen Reform des BetrVG im Jahr 1972 größtenteils noch unbekannt waren, zeigt sich, dass sich die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und damit auch die Arbeitsbedingungen für Betriebsräte fundamental geändert haben. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2022 war ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Wir brauchen eine „echte“ Reform des BetrVG, die adäquate Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit findet, indem sie die Interessenvertretungen stärkt. Gerade in Zeiten erstarkenden Rechtspopulismus ist die Beteiligung von Beschäftigten zentral, um die Demokratie zu stärken – im Betrieb und in der Gesellschaft. Dafür braucht es aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften eine grundsätzliche Neuausrichtung der Mitbestimmung als Ausdruck demokratischer Teilhabe mit einer erzwingbaren Mitbestimmung zu Transformationsthemen sowie einem digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften.

14. September 2023

Kontaktperson:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand
Abteilung Recht und Vielfalt

rec@dgb.de

Telefon: 030 24060-265

Keithstraße 1
10787 Berlin

www.dgb.de

Die Anträge der Fraktion DIE LINKE enthalten wichtige Punkte, um die Mitbestimmung nach vorne zu bringen. An dieser Stelle wollen wir aber auch auf den DGB-Reformentwurf verweisen, der als ganzheitlicher Ansatz über die Vorschläge der Anträge hinaus wichtige Anregungen für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes bietet - den vollständigen DGB-Reformentwurf des BetrVG finden Sie [hier](#). Wir fordern den Gesetzgeber daher auf, sich mit unseren Vorschlägen zur Reform des BetrVG auseinanderzusetzen. Die Zeit für mehr Mitbestimmung ist jetzt!

Zu den Anträgen

Die Anträge der Fraktion DIE LINKE beinhalten Vorschläge, die der DGB begrüßt und die die Mitbestimmung des Betriebsrats auf sinnvolle Art und Weise stärken. Der DGB möchte daher an dieser Stelle nur auf diejenigen Vorschläge eingehen, die aus unserer Sicht besonders anpassungsbedürftig sind.

Antrag 20/5405

Der DGB begrüßt das Vorhaben, die Selbstwirksamkeit und demokratischen Prozesse im Betrieb erlebbar zu machen, um Vertrauen in die Demokratie zu stärken. Die Einschätzung, dass die betriebliche Mitbestimmung für das Funktionieren der Demokratie an sich eine herausragende Rolle spielt, wird ausdrücklich geteilt. Die individuellen Beschäftigtenrechte sollten daher gestärkt werden, ohne aber die Unabhängigkeit des Betriebsrates zu gefährden.

Die Betriebsversammlung als eigenständiges Organ

DIE LINKE schlägt vor, „die Betriebsversammlung in § 45 BetrVG 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“.

Dieser Vorschlag wird vom DGB abgelehnt. Die Betriebsversammlung spielt zwar eine wichtige Rolle für die betriebspolitische Aussprache, die Unterrichtung und Meinungsbildung. Gegen eine Ausgestaltung einer Betriebsversammlung, die für den Betriebsrat bindende Beschlüsse fasst, spricht aber die Systematik des Betriebsverfassungsgesetzes und das Demokratieargument selbst. Der Betriebsrat ist als Interessenvertretung gewählt, hat häufig Spezialwissen über das Unternehmen und zum Themengebiet und muss unabhängig in seiner Aufgabenwahrnehmung bleiben. Ihm sind nach § 80 BetrVG bestimmte Aufgaben zur Wahrnehmung übertragen, die manchmal gerade auch nicht dem aktuellen Meinungsbild der Mehrheit entsprechen können wie z.B. beim Thema Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz. Der Betriebsrat hat hier auch Langzeitriskien im Blick zum Schutz der Beschäftigten, die nicht immer, z.B. beim Arbeitsschutz, aufgrund der Komplexität und des erforderlichen Spezialwissens nachvollziehbar für die Belegschaft sind. Es könnte sogar ein Interessenkonflikt aus

gesetzlichen Aufgaben und dem bindenden Beschluss der Betriebsversammlung entstehen.

Angesichts zunehmender Betriebsratsbehinderung und Union Busting ist die Wahrung der Unabhängigkeit des Betriebsrats auch beim Setzen von Themen von großer Bedeutung. Arbeitgeber hätten sonst die Möglichkeit, eine entsprechende Einflussnahme auf die Betriebsratsarbeit mittels Beschlüsse zu erreichen, indem Beschäftigte im Vorfeld unter Druck gesetzt werden. Schon jetzt sind Unterschriftensammlungen, die von Arbeitgebern mit Druck auf Beschäftigte initiiert werden, gegen Entscheidungen des Betriebsrats ein beliebtes Mittel, um Druck auf Betriebsräte auszuüben. Diese Möglichkeiten würden erweitert und Betriebsräte könnten langfristige Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Betrieb im Zweifel nicht mehr durchsetzen. Es ist wichtig, dass nicht eine Verlagerung auf emotional brisante, kurzfristige Themen zu Lasten von langfristigen unpopulären Themen erfolgt.

Vorzeitige Neuwahlen bei einem Quorum von 50 Prozent

DIE LINKE schlägt vor, „in § 23 BetrVG einem Quorum von 50 Prozent der Belegschaft das Recht zu geben, gegenüber dem Betriebsrat die Einleitung von vorzeitigen Neuwahlen einzufordern.“

Der DGB steht dem Vorschlag kritisch gegenüber, weil er die Unabhängigkeit der Betriebsräte in Frage stellt und die Kontinuität der Betriebsratsarbeit gefährdet. Der bestehende § 23 BetrVG knüpft bewusst an eine grobe Pflichtverletzung für die schwere Folge einer Auflösung des Betriebsrats an, um die Kontinuität der Betriebsratsarbeit zu gewährleisten.

Eine Regelung, die eine Neuwahl des Betriebsrats bei einem Quorum von 50% ohne zusätzliche Voraussetzungen, also gerade ohne Pflichtverletzungen, ermöglicht, bedeutet die Einführung eines „Misstrauensvotums“. Ohne Anknüpfung an eine objektive Pflichtverletzung birgt eine solche Regelung die Gefahr, dass Arbeitgeber oder einzelne Beschäftigte diese ausnutzen, um Stimmung im Betrieb gegen den gewählten Betriebsrat zu machen und Einfluss darauf zu nehmen, wer zum Betriebsrat gewählt wird und wie der Betriebsrat zusammengesetzt wird.

Letztlich wird betriebsrats- und demokratiefeindlichen Akteur*innen im Betrieb noch ein Instrument mehr in die Hand gegeben, um Union Busting zu betreiben und die Betriebsratsarbeit zu behindern. Aus den Erfahrungen in den Betrieben haben wir als DGB die Sorge, dass damit Möglichkeiten geschaffen werden, um Belegschaften zu spalten und um unliebsame Betriebsräte loszuwerden.

Auch ist eine inhaltliche Verschlechterung der Betriebsratsarbeit zu befürchten, wenn Betriebsräte interessengeleitet nur noch „populäre“ Themen der Belegschaft bearbeiten würden, weil sie sonst jederzeit ein Misstrauensvotum befürchten müssen.

Durch vorzeitige Neuwahlen wird auch der besondere Kündigungsschutz des bestehenden Betriebsrats beseitigt – und Kündigungen sind ein beliebtes Mittel, um Betriebsräte einzuschüchtern und ihre Arbeit zu behindern.

Zu erwarten ist daher auch, dass eine solche Regelung dazu führen könnte, dass gewählte Betriebsräte von den Arbeitgebern weniger akzeptiert werden und es mehr Gegenwehr für die Gründung von Betriebsräten überhaupt gibt.

Antrag 20/5587

Betriebsräte müssen gestärkt und ihre Gründung erleichtert werden. Bestehende Betriebsräte müssen besser geschützt werden und Union Busting ist konsequent entgegenzutreten. Der DGB begrüßt es, dass die Vorschläge der Fraktion DIE LINKE in diesem Antrag in vielen Punkten mit dem DGB-Reformentwurf übereinstimmen, möchte aber ergänzend auf Folgendes hinweisen:

Direkte Einsetzung des Betriebsrats durch ein Arbeitsgericht

DIE LINKE schlägt vor, „die Behinderung von erstmaligen Betriebsratswahlen zu verhindern, indem drei Arbeitnehmer im Betrieb in Ausnahmefällen von einem Arbeitsgericht direkt einen Betriebsrat mit einer verkürzten Amtszeit von sechs Monaten einsetzen lassen können.“

Der DGB steht dem Vorschlag ablehnend gegenüber. Gerade unter demokratietheoretischen Überlegungen ist es kritisch zu betrachten, einen Betriebsrat unter Umgehung des eigentlich vorgesehenen Wahlvorgangs durch ein Arbeitsgericht einsetzen zu lassen. Unklar ist, wen das Arbeitsgericht dann zum Betriebsrat wählt und wer hierauf Einfluss hat. Eine solche Einsetzung würde dem Betriebsrat die notwendige demokratische Legitimation entziehen.

Gleichzeitig wird die Notwendigkeit gesehen, den gesetzlichen Schutz von Betriebsräten zu verbessern und Betriebsratswahlen zu erleichtern. Kandidat*innen müssen besser gegen Repressionen des Arbeitgebers abgesichert werden. Um dies zu erreichen, schlägt der DGB-Reformentwurf daher einen verbesserten Kündigungsschutz für die Initiator*innen von Wahlen und die zu einer Wahlversammlung Einladenden ein: Es ist zu regeln, dass jede fristgemäße Kündigung unzulässig und eine außerordentliche Kündigung der vorherigen Zustimmung durch das Arbeitsgericht bedarf. Zudem enthält § 17 Abs. 5 DGB-Entwurf eine Lösung für die Frage, wie bei Streitigkeiten der Betrieb zu definieren ist. In der Vergangenheit sind Betriebsratswahlen teilweise dadurch behindert worden, dass Arbeitgeber die korrekte Definition des Betriebs durch den Wahlvorstand bestritten haben, um insbesondere die erstmalige Wahl zu erschweren oder zu verhindern. Auch sieht der DGB-Reformentwurf Regelungen zur einfacheren Bestellung des Wahlvorstandes durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft vor.