



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

14. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)387**

Schriftliche Stellungnahme Cosimo-Damiano Quinto, Berlin

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 Anträgen

- *der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.*

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

- *der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.*

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

- *der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Victor Perli, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE.*

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

FÜR EINE MITBESTIMMUNG DER ZUKUNFT

Quinto, Cosimo-Damiano
Einzelsachverständiger

Inhaltsverzeichnis

Zukunft, mitbestimmt	2
1. Grenzen der Betriebsverfassung bei Planung und somit Gestaltung von Arbeit	3
a. Keine Mitbestimmung der Betriebsräte an Planungen	3
b. Keine Beteiligung der Beschäftigten an Planungen.....	4
2. Erste Praxiserfahrungen mit der Erweiterung von Beteiligungsrechten	4
a. Gestaltung der Digitalisierung durch Betriebsräte	5
b. Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept.....	7
c. Rückblick: Behinderung von Betriebsratsarbeit und Betriebsratswahlen.....	7
3. Eine Betriebsverfassung der Zukunft	8
a. Erweiterung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte	8
b. Erweiterung von Beteiligungsrechten der Beschäftigten.....	10
c. Schutz und Förderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit	12

zur Person

1999 – 2015

Beschäftigter beim Modehändler Hennes & Mauritz * seit 2004 Betriebsratsvorsitzender in der Filiale Trier * seit 2005 Mitglied des Gesamtbetriebsrats und des Gesamtbetriebsausschusses * seit 2005 Mitglied des Wirtschaftsausschusses * seit 2007 Mitglied des Europäischen Betriebsrates * 2010-12 Mitglied des Berufsbildungsausschusses * 2012-15 fünf Kündigungen wegen Wahrnehmung des Amtes als Beisitzer von Einigungsstellen anderer Betriebe des Arbeitgebers * 13.05.2015 Urteil des Bundesarbeitsgerichts: Teilnahme von Betriebsräten eines Betriebs als Einigungsstellenbeisitzer in einem anderen Betrieb desselben Arbeitgebers sind erlaubt (BAG, 2 ABR 38/14)¹

seit 2015

ver.di-Bundesfachgruppensekretär für den Einzelhandel * Betreuungsbereich mit herausgehobenen Aufgaben * seit 2017 Betriebsrat in der ver.di-Bundesverwaltung * Erfahrungen mit einer erweiterten Mitbestimmung * 2022 Verhandlungsführer und Abschluss des ersten Digitalisierungstarifvertrags im Handel bei H&M – tarifvertragliche Erweiterung der Beteiligungsrechte des Gesamtbetriebsrates und der Beschäftigten sowie Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept des Unternehmens mit dem Ziel guter, gesundheitsförderlicher Arbeit und nachhaltiger Beschäftigungssicherung

¹ <https://www.labournet.de/politik/gw/mitbestimmung/betriebsrat/kapital/hm-will-einen-betriebsrat-loswerden-mal-wieder/> abgerufen am 25.08.2023

Zukunft, mitbestimmt

Am 27. April 2023 hat der Deutsche Bundestag erstmals in dieser Legislaturperiode über die Erweiterung von Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten sowie den Schutz der betrieblichen Mitbestimmung debattiert. Grundlage der Aussprache waren drei Anträge der Fraktion DIE LINKE, die auch bei Abgeordneten aus dem Regierungslager Zustimmung fanden. So erklärte der Abgeordnete Frank Bsirske:²

„Aber seit der letzten Reform der Betriebsverfassung vor 50 Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Betriebsräte freilich fundamental verändert. Angetrieben von der zunehmenden Digitalisierung, der voranschreitenden globalen Arbeitsteilung und den Maßnahmen zur Dekarbonisierung werden Wertschöpfungsketten umgebaut, neue Produkte implementiert und Arbeitsprozesse restrukturiert. Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Sozialstandards stehen dabei zur Disposition. Auf diesen tiefgreifenden Strukturwandel sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes nicht ausgelegt [...] Es ist – und darauf verweisen die Anträge der Linken zu Recht – höchste Zeit für neue demokratiepolitische Impulse.“

Was sich demgegenüber in den letzten 50 Jahren nicht geändert hat: Der Arbeitsplatz ist vor allem ein Ort der Fremdbestimmung und die Arbeitsbeziehungen sind geprägt durch ungleiche Machtverhältnisse. Und es sind weiterhin – strategische – unternehmerische Planungen, die Arbeit und Gesellschaft formen. Das politische Ziel der Anträge ist, Zukunftsplanungen nicht Kapitalinteressen zu überlassen, sondern das Betriebsverfassungsgesetz so zu ändern, dass Beschäftigte ihre **Zukunft** – wie sie arbeiten und damit verbunden wie sie leben wollen – **mitbestimmt** gestalten können.

In dieser Stellungnahme werde ich als Betriebsrat (und hauptamtlicher Gewerkschafter, der Betriebsräte berät) anhand eigener Erfahrungen in der Praxis exemplarisch begründen, warum die Änderungsvorschläge der Fraktion DIE LINKE notwendig sind, um dieses Ziel erreichen zu können. Ich werde mich bei der Transformation dabei auf einen Aspekt beschränken: Den Umbau der Wirtschaft und somit der Gesellschaft im Zuge der Digitalisierung.

Das Ziel der Anträge kann mit Verweis auf den ersten Artikel des Grundgesetzes mit einem Satz begründet werden: Zur Würde des Menschen zählt, dass Beschäftigte keine bloßen Objekte unternehmerischer Planungen bleiben, sondern selbst zu Gestaltern ihrer Arbeits- und somit Lebensbedingungen werden. Das entspricht der Haltung vieler Betriebsräte, die ich seit 2004 kennenlernen durfte. Diese Stellungnahme unterstützt das Anliegen, eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit durch eine Änderung der aktuellen Betriebsverfassung möglich zu machen. Im ersten Teil gebe ich einen Problemaufriss, im zweiten gehe ich auf ein zukunftsweisendes Beispiel ein und im dritten zeige ich die Schlussfolgerungen für eine **Betriebsverfassung der Zukunft** auf.

² [Plenarprotokoll 20/100 \(bundestag.de\)](#), S. 12067, abgerufen am 25.08.2023

1. Grenzen der Betriebsverfassung bei Planung und somit Gestaltung von Arbeit

In der Praxis stoßen Betriebsräte immer wieder an die **Grenzen der Betriebsverfassung**, wenn sie Zukunft mitbestimmen wollen. Ein international tätiges Modeunternehmen hat dieses Jahr die Schließung mehrerer Filialen im Rahmen einer Umstrukturierung verkündet. Der Gesamtbetriebsrat (den ich als Gewerkschaftssekretär betreue) hat daraufhin in einer Resolution das Management nicht nur zu Verhandlungen über eine Beschäftigungs- und Standortsicherung aufgefordert, sondern die grundsätzliche Forderung aufgestellt, an den strategischen Planungen und somit an der Gestaltung menschengerechter Arbeit beteiligt zu werden. Zuvor haben die Beschäftigten auf mehreren Betriebsversammlungen ihre Arbeitssituation bewertet: 70 % der Beschäftigten klagen über Beinschmerzen, 80 % über Kopfschmerzen, 90 % über psychische Belastungen und 100 % über Rückenschmerzen.

In dieser dramatischen Situation forderte der Gesamtbetriebsrat öffentlich, gemeinsam mit den Beschäftigten an der Planung eines alternativen Zukunftskonzeptes beteiligt zu werden:³

„Für nachhaltig gesicherte und gute Arbeit der Beschäftigten erwartet der Gesamtbetriebsrat zukünftig, von Anfang an in die Gestaltung des Zukunftskonzepts [...] eingebunden zu werden. Ein Zukunftskonzept des Unternehmens, das sich allein auf Schließungen von Filialen und weitere Reduzierung von Verkaufsflächen beschränkt, kann für die Beschäftigten kein Zukunftskonzept sein. Ein Zukunftskonzept muss die Beteiligung der Beschäftigten für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen beinhalten.“

Im Gegensatz zu solchen Forderungen aus den Betrieben – im konkreten Fall sogar durch eine Unterschriftenaktion gestützt – sieht die Betriebsverfassung bei **unternehmerischen Planungen** weder (a) eine Mitbestimmung der Betriebsräte noch (b) eine Beteiligung der Beschäftigten vor, und zwar selbst dann nicht, wenn es um die menschengerechte Gestaltung von Arbeit geht. Es lohnt ein Blick in die Betriebsverfassung, um zu erkennen, wie weit gegenwärtig die Lohnabhängigen davon entfernt sind, ihre eigene Arbeit menschengerecht gestalten zu dürfen – mit den eben skizzierten Folgen für die Gesundheit. Oder anders formuliert: Diese Folgen wären nicht entstanden, wenn die Beschäftigten Einfluss auf die Planung gehabt hätten.

a. Keine Mitbestimmung der Betriebsräte an Planungen

An Planungen werden Betriebsräte – wenn überhaupt – nur im Rahmen von Informations- und Beratungsrechten beteiligt, zum Beispiel bei Planungen von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten oder von technischen Anlagen. Betriebsräte können „Vorschläge und Bedenken“ zu vorgelegten Planungen äußern, wie es im § 90 BetrVG heißt. Arbeitgeber und Betriebsrat „sollen“ bei diesen Beratungen die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit „berücksichtigen“, müssen es aber nicht. In der Praxis erleben Betriebsräte immer wieder, dass die vorgelegten Planungen ohnehin (fast) abgeschlossen sind: Vorgelegt wird oft keine Planung, sondern bereits dessen Ergebnis: ein Plan, der ohne große Diskussionen umgesetzt werden soll.

³ [Ohne uns kein Geschäft! | Handel \(verdi.de\)](https://www.verdi.de/Handel), abgerufen am 25.08.2023

„Ohne große Diskussionen“ - dafür sorgt die in diesem Zusammenhang lediglich *korrigierende* Mitbestimmung. Diese können Betriebsräte darüber hinaus nur dann wahrnehmen, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den Arbeitsablauf oder die Arbeitsumgebung ändert, diese Änderungen den „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen“ und die Beschäftigten darüber hinaus „in besonderer Weise“ belastet werden, so § 91 BetrVG. Liegen diese Voraussetzungen im Einzelfall vor, so können die Betriebsräte nur „angemessene Maßnahmen“ verlangen, um die Belastungen abzuwenden, abzumildern oder (sollte auch dies nicht möglich sein) einen Ausgleich zu schaffen. Ein Mitbestimmungsrecht, um die gesamte Arbeit menschengerecht zu gestalten, fehlt im Betriebsverfassungsgesetz.

b. Keine Beteiligung der Beschäftigten an Planungen

Im zweiten Abschnitt zum „Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers“ findet sich zwar eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei Planung von Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung und Tätigkeit. Eine Pflicht zur Erörterung der Auswirkungen – nicht der Planung selbst! – beginnt aber erst, „sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen“ werden (§ 81 BetrVG). In diesem Fall muss der Arbeitgeber mit dem Beschäftigten lediglich erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten „den künftigen Anforderungen angepasst“ werden können, und das auch nur „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten“. Vorschläge für die Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs können Beschäftigte zwar später im bereits laufenden Betrieb – als Individualrecht – machen, dann sind die grundlegenden Entscheidungen aber bereits getroffen und umgesetzt (§ 82 BetrVG).

2. Erste Praxiserfahrungen mit der Erweiterung von Beteiligungsrechten

Dass es auch anders gehen kann, zeigen bereits gesammelte Erfahrungen bei einem anderen Modehändler. Dort wurden 2022 die Rechte des Gesamtbetriebsrates und der Beschäftigten durch Tarifvertrag erweitert: Sie werden am Zukunftskonzept des Unternehmens beteiligt, um gute, gesundheitsförderliche Arbeit sowie nachhaltige Beschäftigungssicherung gestalten zu können. An Entwicklung, Abschluss und Umsetzung dieses Digitalisierungstarifvertrags bin ich als Betreuungssekretär des Gesamtbetriebsrats und Verhandlungsführer der Tarifkommission beteiligt.⁴ Davor habe ich 16 Jahre lang in diesem Unternehmen gearbeitet, davon elf Jahre als Betriebsrat und Mitglied des Gesamtbetriebsrates, zudem viele Jahre als Mitglied des Wirtschaftsausschusses und des Europäischen Betriebsrates. Im Folgenden werde ich die drei Anträge der Fraktion DIE LINKE auch vor dem Hintergrund dieser praktischen Erfahrungen begründen.

⁴ Zur Entstehungsgeschichte und den Inhalten siehe Cosimo-Damiano Quinto/Orhan Akman, Ein neues Kapitel Tarifgeschichte. Der ver.di-Digitalisierungstarifvertrag bei H&M und das politische Mandat der Gewerkschaften, in [Sozialismus Heft 12-2022_L4_Quinto-Akman.pdf](#), abgerufen am 25.08.2023

a. Gestaltung der Digitalisierung durch Betriebsräte

In einem jahrelangen Austausch über Betriebs-, Unternehmens- und Ländergrenzen hinweg haben Betriebsräte und gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte immer mehr die Erfahrung gesammelt, dass es so etwas wie „die Digitalisierung“ gar nicht gibt, die immer als Begründung herangezogen wird, um Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Nicht „die Digitalisierung“ bestimmt den Gang der Unternehmen und beeinflusst unternehmerische Entscheidungen, es sind umgekehrt die Planungen der Unternehmen, die darüber bestimmen, wie digitale Technik genutzt wird und welche Folgen Technikeinsatz hat. Und diese Folgen erleben die Kolleginnen und Kollegen als eine Änderung von Arbeitsbedingungen, die mit Konflikten verbunden ist:

- Filialschließungen und Auslagerung der innerbetrieblichen Logistik mit Unterstützung digitaler Technik und die digitale Vorgabe der Produktpräsentation führen zu einem massiven Personalabbau und vermehrt zu Leiharbeit und Werkverträge.
- Dabei werden die fehlenden Handlungsmöglichkeiten bewusst: Betriebsräte können weder die Filialschließungen noch die Verlagerung von Tätigkeiten verhindern, während der Personalabbau individualrechtlich vor allem auf dem Rücken junger Mütter durch Flexibilisierung ihrer Arbeitszeiten ausgetragen wird.
- Vor dem Hintergrund des Verdrängungswettbewerbs im stationären Einzelhandel wollen Unternehmen über das Onlinegeschäft wachsen und nicht mehr über die Flächenexpansion: 2020 kündigen H&M die Schließung von 350 und Inditex die Schließung von 1200 Stores weltweit an, Esprit schließt die Hälfte seiner deutschen Filialen. Damit entfallen die Existenzgrundlagen Tausender Beschäftigter aufgrund von strategischen Planungen der Unternehmen.
- Zu diesen Planungen zählt auch, traditionelle Kundenbeziehungen und persönliche Kundenberatungen zunehmend zu ersetzen, zum einen durch den Onlinehandel, zum anderen durch neue Technologien als Dienstleistungsangebote für Kunden: Interaktive Spiegel für digitale Beratung erkennen zum Beispiel die Ware per digitaler Technik und schlagen Kombinationsmöglichkeiten und passende Vorschläge für weitere Kleidungsstücke und Accessoires vor – die online verfügbar sind!
- Digitale Ansprache gegenüber Kunden über Apps und soziale Medien sind die neuen Formen des Marketings. Durch die neuen Onlineangebote und neuen Marketingformen wird ein „verändertes Kundenverhalten“ („immer online“, „Informationen über Apps“) durch die Unternehmen zuerst geschaffen, um danach „notwendige Anpassungen“ mit Onlinehandel und Kundenwünsche zu begründen.

Diese Beispiele zeigen, dass es keine neutrale Technik gibt. Hinter der Technik verbergen sich immer ökonomische Interessen und in der **geplanten** Technik sind die neuen Arbeitsweisen bereits vorgeformt. Daraus entstand die Forderung von Betriebsräten und gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten, im eigenen Interesse an den unternehmerischen Planungen beteiligt zu werden, weil sie insbesondere Auswirkungen haben können auf

1. die Tätigkeit der Beschäftigten,
2. die Arbeitsintensität und Leistungsdefinitionen,
3. die Belastungen und/oder den Gesundheitsschutz,
4. die Arbeitszeit und den Arbeitsort,
5. die Kontrolle und die Abhängigkeit
(Entscheidungsspielräume der Beschäftigten),
6. die Arbeitsumgebung und
7. die Ergonomie einschließlich Softwareergonomie.

Die ersten Praxiserfahrungen mit der Erweiterung von Beteiligungsrechten bei Planung und somit Gestaltung von Arbeit hat jetzt der Digitalisierungstarifvertrag ermöglicht. Er kann als positives Beispiel dafür herangezogen werden, was betriebsverfassungsrechtlich möglich sein sollte und praktisch sinnvoll umsetzbar sein kann.

Die sieben *Merkmalsbereiche* werden in einem vom Gesamtbetriebsrat und dem Arbeitgeber paritätisch besetzten *Digitalisierungsausschuss* vor Einführung oder wesentlichen Änderungen der Technik bewertet. Aufgrund dieser früh ansetzenden und fortlaufenden Beteiligung wird der Gesamtbetriebsrat über diesen Ausschuss erstmals in die Lage versetzt, nicht nur digitale Technik, sondern auch das jeweils mit ihr verbundene Arbeitssystem – die Organisation der Arbeit und die Arbeitsumgebung – mitzugestalten. Diese Gestaltung erfolgt anhand der im Tarifvertrag festgelegten Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung. Menschengerecht bedeutet zum Beispiel, dass Menschen nicht zu Anhängseln der Technik werden, sondern die Technik ein Hilfsmittel bleibt, um Kunden besser beraten zu können. Gestalten bedeutet, dass die durch den Einsatz von Technik – zum Beispiel Selbstbedienungskassen – freiwerdende Zeit für eine bessere und intensivere Kundenberatung in den Filialen genutzt und eben nicht mehr „eingespart“ wird. Zur Gestaltung zählt schließlich, dass zur Optimierung der Kundenberatung und -ansprache (inklusive Stilberatung und Warenkunde) eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, um die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten in ihrer Wertigkeit und ihrem Bestand zu sichern und gleichzeitig einen Beitrag für gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu leisten, und zwar indem Beratung vielseitig und abwechslungsreich ist und auch Freude bereitet. Zur menschengerechter Gestaltung zählt, dass Beschäftigten einen eigenen Entscheidungs- und Handlungsspielraum haben, zum Beispiel die Möglichkeit, die Reihenfolge von Arbeitsschritten zu bestimmen, dass die Nutzung von Technik mit einem Einsatz unterschiedlicher Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten einhergeht, dass bereits bestehende Fähigkeiten und Qualifikationen eine größere Bedeutung gewinnen, die Zusammenarbeit erleichtert wird und die Beschäftigten entlastet werden.

Mit den Mitteln der aktuellen Betriebsverfassung ist eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit im Rahmen unternehmerischer Planungen nicht machbar, obwohl die Möglichkeiten der Gestaltung dann am größten sind, wenn erstmals mit der Planung begonnen wird. Deshalb müssen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte endlich erweitert werden. Die im Antrag *Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung* (BT-Drs. 20/ 5406) vorgeschlagenen Gesetzesänderungen würden eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit bereits in der Phase unternehmerischer Planungen überhaupt erst ermöglichen.

b. Beteiligung der Beschäftigten am Zukunftskonzept

Im Digitalisierungstarifvertrag werden die Gestaltungsmöglichkeiten des Gesamtbetriebsrates dadurch abgesichert, dass bei Konflikten im Digitalisierungsausschuss ein von den Tarifvertragsparteien gebildeter *Digitalisierungsbeirat* den beiden Betriebsparteien klärend zur Seite steht. In diesem Beirat beraten entsandte Mitglieder der Tarifkommission – in Vertretung der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten – mit den Vertretern des Unternehmens das Zukunftskonzept, damit auf die strategischen Planungen durch Beratung Einfluss genommen werden kann. Dieses Zukunftskonzept beinhaltet die ersten strategischen Überlegungen zur weiteren Digitalisierung der Betriebe, die zu Änderungen von Arbeitsweisen und der Arbeitsorganisation führen können. Im Grunde beginnt die gemeinsame Beratung bereits mit den ersten Marktbeobachtungen. Mehr Einbindung in die unternehmerischen Planungen geht nicht. Das zeigt, dass es in der Praxis möglich ist, die Beschäftigten durch eine Erweiterung von Beteiligungsrechten frühestmögliche in unternehmerischen Planungen einzubinden.

In der Praxis ist es auch möglich, die Beschäftigten direkt im Betrieb und nicht allein durch den Aufbau von Vertretungsstrukturen zu beteiligen. In den Sitzungen des Digitalisierungsbeirats können die Mitglieder der Tarifkommission sowohl eigene Vorschläge als auch Vorschläge der Belegschaft zur Gestaltung des Zukunftskonzepts einbringen. Im Zusammenhang mit den Anträgen der Fraktion DIE LINKE ist das ein wichtiger Punkt: Die Beschäftigten werden an der ganzheitlichen Gestaltung von Technik und an der Gestaltung des Zukunftskonzepts vor allem durch ihre Rückmeldungen in zuvor festgelegten Testfilialen beteiligt. Diese Feedbacks erfolgen im Rahmen von im Digitalisierungstarifvertrag vereinbarten Workshops oder über die Betriebsräte auf Betriebsversammlungen.

Die ersten Erfahrungen zeigen, dass sich dadurch die Arbeit der Betriebsräte zu ändern beginnt, wenn Beschäftigte an der Gestaltung ihrer eigenen Arbeit beteiligt werden: Es macht einen großen Unterschied aus, ob Betriebsräte Interessen *für* die Beschäftigten oder *mit* den Beschäftigten formulieren und durchzusetzen versuchen. Im ersten Fall sind die Beschäftigte Adressaten von Tätigkeitsberichten, im letzteren Fall versuchen die Betriebsräte Freiräume zu schaffen, damit Beschäftigte selbstbestimmt ihre gemeinsamen Interessen benennen. In den Betriebsversammlungen, in denen Feedback ermöglicht wird, werden genau solche Freiräume geschaffen. Das stärkt die Beschäftigten ungemein in ihrem Selbstbewusstsein und somit auch den Betriebsrat. Die im Antrag *Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung* (BT-Drs. 20/ 5405) geforderten Punkte sind vor diesem Hintergrund zu unterstützen.

c. Rückblick: Behinderung von Betriebsratsarbeit und Betriebsratswahlen

An dieser Stelle bietet es sich an, nochmals zurückzublicken. Am Anfang der Betriebsratsarbeit steht oft die Erfahrung, dass in den Betrieben Pläne umgesetzt werden, die an anderer Stelle entwickelt wurden. Bei der Umsetzung dieser Pläne stören Betriebsräte, wenn sie ihre Mitbestimmung bei bereits geplanten Maßnahmen geltend machen – diese Sichtweise von Unternehmen und Führungskräften hat praktische Folgen. Als 2009 „betriebsratsverseucht“ zum Unwort des Jahres wurde, spiegelte es genau das Erlebnis vieler Betriebsräte wider, als „Seuche“ betrachtet und bekämpft zu werden. Das erleben Betriebsräte bis heute, wenn sie vermeintlich den „Betriebsablauf“ oder den „Betriebsfrieden“ stören. Tatsächlich geht es aber

um die Durchsetzung von Plänen, an deren Entwicklung – also Planung – weder Betriebsräte noch Beschäftigte beteiligt sind und deren Umsetzung zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen würden. Um von Anfang an ungestört den eigenen Betrieb *nach Plan* laufen lassen zu können, werden nicht selten Betriebsratswahlen be- und verhindert.

Als Gewerkschafter habe ich zwei Gesamtbetriebsratsvorsitzende und einen Sprecher des Wirtschaftsausschusses bis zum Landesarbeitsgericht begleitet – allen drei wurde im engen zeitlichen Zusammenhang mit geplanten Umstrukturierungen des jeweiligen Unternehmens zu kündigen versucht. Eine weitere Gesamtbetriebsratsvorsitzende wurde zum Opfer einer betriebsinternen Diffamierungskampagne, als der Arbeitgeber die geplante Digitalisierung durchzudrücken versuchte. Mich selber hat man insgesamt fünfmal zu kündigen versucht, als ich mich in Einigungsstellen – in der Betriebsverfassung vorgesehene Schlichtungsstellen – anderer Betriebe des Unternehmens für sozialverträgliche und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten eingesetzt habe, und zwar, weil die vorgeschlagenen Regelungen nicht zu den Planungen des Unternehmens passten. Auch das sind langjährige Praxiserfahrungen. Für eine erneuerte Betriebsverfassung müssen aus all diesen Praxiserfahrungen die richtigen Konsequenzen gezogen werden. Der Antrag *Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte* (BT-Drs. 20/ 5587) würde Betriebsratsneugründungen erleichtern und die Arbeitsgrundlage für bestehende Gremien verbessern.

3. Eine Betriebsverfassung der Zukunft

Um die bisherigen Grenzen der Betriebsverfassung bei der menschengerechten Gestaltung unternehmerischer Planungen zu überwinden, müssen nicht nur (a) die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, sondern auch (b) die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten erweitert werden. Zugleich bedarf es (c) mehr Schutz und Förderung für die Betriebsratsarbeit und die Wahl von Betriebsräten.

a. Erweiterung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte

Die Änderungsvorschläge, die im Antrag *Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung* (BT-Drs. 20/ 5406) formuliert sind, ergeben systematisch betrachtet insbesondere dann Sinn, wenn auch die §§ 81, 82, 90 und 91 BetrVG eine zwingende Mitbestimmung der Betriebsräte und eine wirksame Beteiligung der Beschäftigten für eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit vorsehen. Dadurch kann vermieden werden, dass eine Erweiterung der Mitbestimmung in unternehmerischen – also wirtschaftlichen – Planungen zu einem nicht beabsichtigten *Co-Management* führt: Das Ziel ist nämlich nicht, die Betriebe „von oben herab“ aus einer Managementperspektive zu betrachten, sondern von den Menschen aus, die darin ihre Arbeit verrichten. Nur diese Sicht beinhaltet, die Existenzgrundlagen der Lohnabhängigen – die Arbeitsstellen – zu erhalten, und gleichzeitig ihre Anzahl so zu erhöhen, dass die Arbeitsbelastungen abnehmen – immer vorausgesetzt, die menschengerechte Gestaltung der Arbeit bleibt das oberste Ziel.

Dies vorangestellt teile ich aufgrund meiner Betriebsratserfahrungen sämtliche im Antrag vorgeschlagenen Gesetzesänderungen. Ich will auf einige kurz eingehen.

- Damit neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe in Unternehmensplanungen einfließen und menschengerecht gestaltet werden können, ist eine Weiterentwicklung des § 92a BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht unverzichtbar, weil nur dann Betriebsräte Maßnahmen, die der Sicherung und Förderung der Beschäftigung dienen, sowohl initiativ vorschlagen als auch gegebenenfalls über eine Einigungsstelle durchsetzen können. Um die nötige Finanzierung sicherzustellen, muss die Investitionsplanung zum Gegenstand der Mitbestimmung werden.
- Eine Investition in den Menschen kann zum Beispiel eine Qualifizierungsinitiative als Teil einer Beschäftigungs- und Standortsicherung sein. Aktuell kann ein Betriebsrat den Arbeitgeber zur Durchführung einer Bildungsmaßnahme nur dann zwingen, wenn dieser selbst Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeiten von Beschäftigten ändern und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten nicht mehr zur Erfüllung ihrer Aufgaben ausreichen. In allen anderen Fällen kann der Betriebsrat Vorschläge zur Förderung der Berufsbildung machen, diese aber nicht durchsetzen: Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat lediglich eine *moderierende* Einigungsstelle in § 96 Absatz 1a BetrVG eingefügt. Ein Ausbau der Mitbestimmungsrechte bei allen Maßnahmen der Berufsbildung ist deshalb weiterhin notwendig. Die oben genannte Vereinbarung einer Qualifizierungsinitiative für bessere Kundenberatung war nur möglich, weil der entsprechende Anspruch im Tarifvertrag vereinbart ist.
- Von zentraler Bedeutung ist die Weiterentwicklung des bisherigen Unterrichts- und Beratungsrechts aus § 92 BetrVG in ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei allen Fragen der Personalplanung, der Arbeitsplatzgestaltung sowie bei Einführung und Abschaffung von mobiler Arbeit. Im Antrag werden namentlich die Personalbemessung und die Gestaltung von Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und örtliche Lage des Arbeitsplatzes genannt. In den Digitalisierungsstrategien der Unternehmen werden all diese Aspekte immer mehr gemeinsam geplant. Vorbedingungen für Digitalisierung sind nämlich die Standardisierung und somit Vergleichbarkeit von Arbeitsprozessen sowie damit verbunden eine Flexibilisierung von Beschäftigten- und Vertragsverhältnissen im Rahmen von Personalplanungen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist deshalb zusätzlich ein Mitbestimmungsrecht bei Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Leiharbeit, Befristungen und Werkvertragsbeschäftigung in einem § 87a BetrVG dringend geboten. Digitalisierung ohne Mitbestimmung entwickelt sich ansonsten zu einem Prekarisierungstreiber.
- Die skizzierten Auswirkungen von Digitalisierungsstrategien auf die Personalplanung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Einführung und Abschaffung mobiler Arbeit und somit auf Beschäftigungs- und Vertragsverhältnisse zeigen, dass der Begriff der Betriebsänderung in § 111 BetrVG angesichts der heute vorhandenen technischen Möglichkeiten viel zu eng gefasst ist. Ob und wie eine *geplante* Betriebsänderung durchgeführt wird, muss als Interessenausgleich mitbestimmt sein, damit Betriebsräte nicht ohnmächtig zusehen müssen, wenn selbst profitable Betriebe schließen, weil das eine Unternehmensplanung so vorsieht.

- Der Antrag fordert zurecht die Verankerung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts beim Beschäftigtendatenschutz entlang der gesamten datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette in einem § 87a BetrVG und bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in einem § 87c BetrVG. Aus der Perspektive der Praxis ist es überhaupt wichtig, den Begriff der KI in der Betriebsverfassung zu definieren, anstatt diese Aufgabe einem jahrelangen Rechtssprechungsprozess zu überlassen. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz muss im Einzelnen die folgenden Regelungen ermöglichen:
 - Datenschutz durch Technikgestaltung
 - Ausschluss von Profiling oder Rankings von Beschäftigten
 - Risikoanalyse und Risikomanagement gegen Diskriminierungstendenz
 - Qualitätssicherung von Daten, die zum Lernen genutzt werden
 - Beschaffung nur solcher KI-Systeme, die gestaltbar sind
 - KI und Delegationssysteme als Assistenz des Menschen
 - Entscheidungen über Menschen und Arbeitsprozesse müssen beim Menschen bleiben und dürfen nicht von der KI getroffen werden
 - Ausschluss einer selbständigen Veränderung eines Algorithmus
 - Nachverfolgbarkeit, Nachvollziehbarkeit, Dokumentation von Entscheidungen
 - Erhalt der Eingreifbarkeit: Möglichkeit des Widerrufs von Entscheidungen

Ein Beispiel ist die Verknüpfung von Algorithmen zur Personalbedarfsplanung, um dadurch die „notwendige Arbeitszeit“ für „spezifische Tätigkeiten“ zu „ermitteln“. Jede Ware ist heute durch Einsatz digitaler Technik personalisier- und lokalisierbar und liefert Daten für entsprechende Algorithmen. Es gibt also eine neue Qualität der Verknüpfung von Warenwirtschaft mit der Personalbedarfs- und Personaleinsatzplanung, neue Möglichkeiten analytischer Zergliederung von Arbeitsprozessen und damit eine rigorose Verdichtung auf die für notwendig gehaltenen Arbeitsschritte und –inhalte. Datenschutz ist damit mehr als Leistungs- und Verhaltenskontrolle.

b. Erweiterung von Beteiligungsrechten der Beschäftigten

Die im Antrag *Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung* (BT-Drs. 20/5405) formulierten Änderungsvorschläge gewinnen an Aktualität, wenn die unter Punkt 2 angeführten Erfahrungen mit der Erweiterung von Beteiligungsrechten der Beschäftigten zugrunde gelegt werden: Wenn Betriebsräte auf Betriebsversammlungen durch Moderieren von Workshops den Beschäftigten einen Raum bieten, selbst Technik und die damit verbundene Arbeit zu bewerten und selbst Anforderungen an ihre menschengerechte Gestaltung zu stellen, dann formulieren die Beschäftigten selbst ihre Interessen und werden – endlich – selbst Teil von Aushandlungsprozessen im Betrieb. Auch wenn der Betrieb dadurch noch zu keinem Ort der Selbstbestimmung wird – indem Beschäftigte Teil von Verhandlungsprozessen werden, können sie selbstbestimmt Forderungen aufstellen und diese gemeinsam mit dem Betriebsrat selbstbewusst durchzusetzen versuchen.

Dieser Ansatz von betrieblicher Mitbestimmung findet sich in den im Antrag vorgeschlagenen Gesetzesänderungen wieder, die ich als Betriebsrat ausdrücklich unterstütze:

- Der Charakter von Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG wird so geändert, dass der Betriebsrat bestimmte Aufgaben auf Gruppen von Beschäftigten übertragen kann, damit Beschäftigte im Rahmen dieser Aufgaben eigene Vorschläge erarbeiten können. Zur Absicherung ihrer Arbeit erhalten die Beschäftigten in diesen Arbeitsgruppen sowohl Schutzrechte als auch Freistellungsansprüche. Die Verhandlung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber übernimmt dann wieder der Betriebsrat als gewähltes Gremium der Belegschaft.
- Die Betriebsräte erhalten das Recht, in Ausschüsse nach § 28 BetrVG sachkundige Beschäftigte als nicht stimmberechtigte Mitglieder zu bestellen.
- Beschäftigte erhalten in einem neu einzufügenden § 86b BetrVG einen Rechtsanspruch auf monatlich zwei Stunden Befreiung von der Arbeitsverpflichtung zum gemeinsamen Austausch über betriebspolitische Fragen.

Dadurch ändert sich automatisch die Praxis der Betriebsratsarbeit, Probleme nicht anstelle der Beschäftigten, sondern gemeinsam mit ihnen zu lösen. Der Vorschlag, dass auf Wunsch von 15 Prozent der Belegschaft der Betriebsrat eine Betriebsversammlung einberufen muss, die während der Arbeitszeit stattfindet, begrüße ich ebenfalls: Dadurch werden Beschäftigte direkt in Aushandlungsprozesse im Betrieb eingebunden. Dazu gehört dann auch, dass eine Betriebsversammlung Beschlüsse fassen kann.

Kritisch bewerte ich allerdings den Vorschlag, in § 23 BetrVG einem Quorum von 50 Prozent der Belegschaft das Recht zu geben, gegenüber dem Betriebsrat die Einleitung von vorzeitigen Neuwahlen einzufordern. Ich teile die Begründung, dass der Betriebsrat ein politisches Gremium ist und die Belegschaft deshalb die Möglichkeit haben muss, das Gremium durch Wahl neu zu bestimmen, wenn es seine Interessen nicht mehr verfolgt sieht. Gleichwohl darf nicht aus den Augen gelassen werden, dass Betriebsräte immer noch bekämpft und Wahlen immer noch behindert werden, sodass gerade dieses Beteiligungsrecht für *Union Busting* eine willkommene Möglichkeit bietet, unliebsame Betriebsräte loszuwerden, damit sie bei der Umsetzung von Plänen nicht mehr stören.

Ein möglicher Ausweg ist, dass die Mehrheit der Belegschaft die Einleitung von Neuwahlen immer dann einfordern kann, wenn der Betriebsrat es versäumt, Betriebsversammlungen einzuberufen. Auf diese Weise wird die Betriebsversammlung als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung geschützt und das demokratische Recht der Beschäftigten gewahrt, der *Ausgangspunkt* und das *Ziel* der Meinungsbildung und Interessenformulierung zu sein. Die Mitbestimmungsrechte sind nämlich die Rechte der gesamten Belegschaft, nicht allein die des Betriebsrates. Das rechtfertigt es dann auch, die Neuwahlen ohne Antrag beim Arbeitsgericht direkt vom Betriebsrat verlangen zu können. Bei anderen groben Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsrats sollte es dabei bleiben, dass der Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats bei den Arbeitsgerichten beantragt werden muss, wie dies § 23 Abs. 1 BetrVG vorsieht – eine Regelung, die den Betriebsrat schützt, bei jedem Meinungsstreit mit der Forderung nach Neuwahlen konfrontiert zu werden.

In diesem Zusammenhang ist es unverzichtbar, das Grundrecht aller Beschäftigten auf freie Meinungsäußerung *im* Betrieb in einem neu einzufügenden § 82a BetrVG klarzustellen. Dazu zählt weiterhin das Recht, sich gemäß einem neuen § 79 Absatz 3 BetrVG auch *außerhalb* des Betriebes über betriebliche Belange – unter Beachtung der Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen des § 75 BetrVG und der Geheimhaltungspflichten des Betriebsrates – frei äußern zu können.

c. Schutz und Förderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit

Wer die Bildung eines Betriebsrates oder dessen Arbeit behindert, macht sich strafbar, doch in der Praxis läuft der Schutz durch das Betriebsverfassungsgesetz meist ins Leere – auf dieses Grundproblem macht der Antrag *Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte* (BT-Drs. 20/ 5587) zurecht aufmerksam.

Am 07.12.2021 haben SPD, Grüne und FDP im Koalitionsvertrag vereinbart: „Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung stufen wir künftig als Officialdelikt ein.“⁵ Dieses Vorhaben ist bis heute nicht umgesetzt. In § 119 BetrVG – Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder – steht im zweiten Absatz immer noch der Satz: „Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.“

Diese Auflistung ist abschließend. Somit hat auch ein Mitglied des Betriebsrats, der wegen seiner Tätigkeit benachteiligt wird, kein Recht, selbst einen Strafantrag zu stellen. Ebenfalls unverändert ist das Strafmaß, nämlich eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe. Damit gilt die Bekämpfung der demokratischen Mitbestimmung weiterhin als ein bloßes *Vergehen* und nicht als *Verbrechen*. Zudem ist der bloße *Versuch* nicht strafbar.

Eine solche Rechtslage schreckt niemanden davon ab, die Bildung eines Betriebsrates oder dessen Arbeit zu behindern. Es ist kein bloßes „Vergehen“, wenn am Ende Menschen durch die Methoden des *Union Busting* psychisch und physisch zermürbt und durch Kündigungen Existenzen zerstört werden. „Die Fertigmacher“, so lautet der treffende Titel eines Buches, das die Verletzung von Menschenrechten und geltenden Gesetzen durch aggressive Unternehmer und ihre Berater beschreibt. In solchen Fällen geht es um Verbrechen.

Die Behinderung und gezielte Beeinflussung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit muss deshalb endlich zu einem Officialdelikt, das Strafmaß gesteigert und ein Melderegister für Betriebsratswahlen eingerichtet werden, um Behinderungs- und Manipulationsversuche systematisch zu erfassen. Auch muss auf die Bundesländer hingewirkt werden, Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften für Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzurichten. Diese Forderungen habe ich auch als Erstunterzeichner des Aufrufs „Betriebsräte effektiv stärken!“⁶ unterstützt. Für den gesetzlichen Schutz der Betriebsräte habe ich am 20. Mai 2021, also einen Tag vor der Verabschiedung des „Betriebsrätemodernisierungsgesetzes“, vor dem Deutschen Bundestag protestiert.

⁵ [Koalitionsvertrag \(bundesregierung.de\)](https://www.bundesregierung.de), S. 71, abgerufen am 25.08.2023

⁶ [Aufruf: Betriebsräte effektiv stärken! - arbeitsunrecht in deutschland](#)

Vor den Betrieben haben meine Kolleginnen und Kollegen protestiert, als der Arbeitgeber mich gleich fünfmal zu kündigen versuchte. Es war für sie ein Akt der Befreiung, dass freie Meinungsäußerung nicht am Betriebstor endet und dass sie durch die Herstellung einer demokratischen Öffentlichkeit Schutz und Unterstützung erhalten. Das gilt grundsätzlich: Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit können am besten durch eine lebendige demokratische Öffentlichkeit geschützt und gefördert werden. Wo die demokratische Öffentlichkeit beginnt, da enden nämlich bedingungslose Loyalität dem Arbeitgeber gegenüber und die Vorstellung, Streitigkeiten im Betrieb dürften nicht nach außen dringen. So werden auch Unternehmen Teil einer demokratischen Öffentlichkeit und Teil öffentlicher Kritik, und zwar von Beschäftigten ausgehend.