



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

14. September 2023

Ausschussdrucksache **20(11)388**

---

## Schriftliche Stellungnahme

Kai-Uwe Hemmerich, Frankfurt am Main

---

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**

**KAI-UWE HEMMERICH**

Betriebsratsvorsitzender

Heubach Colorants Germany GmbH – A Heubach Company  
Industriepark Höchst, Gebäude F 821  
65926 Frankfurt am Main

Schriftliche Stellungnahme

September 2023

**Stellungnahme des Einzelsachverständigen Kai-Uwe Hemmerich, Betriebsratsvorsitzender  
anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales beim Deutschen  
Bundestag am 18.09.2023**

- a) zum Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung“, Drucksachennummer 20/5405
- b) zum Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung“, Drucksachennummer 20/5406
- c) zum Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte“, Drucksachennummer 20/5587

**Vorbemerkung**

Die Mitbestimmung durch Betriebsräte wird in Deutschland über das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Es trat ursprünglich 1952 in Kraft und konnte daher im vergangenen Jahr 70sten Geburtstag feiern. Die letzte grundlegende Modernisierung erfolgte 1972.

Es ist an der Zeit, das Betriebsverfassungsgesetz ins 21. Jahrhundert zu überführen. Neben Digitalisierung, Internationalisierung stellt insbesondere die Transformation neue Anforderungen an Betriebsräte, für die es zeitgemäße Antworten braucht. Es ist unbestritten: die dringend notwendige ökologische Transformation unserer Wirtschaft muss vorangetrieben werden. Das gegenwärtig gültige Betriebsverfassungsgesetz bleibt jedoch hinter den technischen, ökologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen zurück. 50 Jahre nach der letzten Modernisierung braucht es einen neuen Schub.

Gleichzeitig wachsen auch die Herausforderungen. Berichte über die Behinderung von Betriebsratsarbeit zeigen, dass die betriebliche Mitbestimmung besser gegen Übergriffe gesichert werden sollte.

Eine demokratische Gesellschaft wird gestärkt, wenn Beschäftigte ihre Interessen vertreten wissen und ihre Ideen einbringen können. Demokratie endet nicht am Werkszaun. Das nutzt auch der gesamten Wirtschaft: Mitbestimmte Betriebe sind wirtschaftlich erfolgreicher, produktiver, tun mehr für Qualifizierung oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

50 Jahre nach der letzten Modernisierung braucht das Betriebsverfassungsgesetz dringend eine Aktualisierung. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben im vergangenen Jahr einen Entwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt<sup>1</sup>. Es ist positiv zu vermerken, dass sich einige der Forderungen dieses Entwurfes in den vorliegenden Anträgen wiederfinden.

Zu den Anträgen im Einzelnen wird wie folgt Stellung genommen:

**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“, Drucksachennummer 20/5405**

**1. Reduzierung der erforderlichen Anzahl der Beschäftigten für Einberufung Betriebsversammlung nach § 43 Abs. 1 BetrVG**

Die Reduzierung des Quorums könnte noch einmal die Bedeutung der Betriebsversammlung erhöhen und ist auch Inhalt des Reformvorschlags des DGB.

**2. Betriebsversammlung als Beschlussgremium**

Diese Forderung führt zu weit und schränkt die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertretungen ein. Teilweise nutzen Betriebsräte bereits heute die Möglichkeit der Beteiligung über die Beschäftigten, um gegenüber dem Arbeitgeber den Willen der Belegschaft zu verdeutlichen. Aber gerade Betriebsräte sind wichtig, um zum Schutz der Beschäftigten zu agieren und mit ihrem Hintergrundwissen die Rechte der Beschäftigten zu sichern. Beispiel: Gerade im Arbeitsschutz ist die Vorausschau von Betriebsräten erforderlich, um die Beschäftigten vor Langzeirisiken ihrer Arbeitsweise zu bewahren. Daher ist diese Forderung abzulehnen.

**3. Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG erzwingbar + gesicherte Regeln zu Freistellung + Nachteilsschutz**

Problematisch ist, dass dieses Beteiligungsinstrument von den Betriebsräten zu wenig genutzt wird. Eine erzwingbare Regelung würde hier sicherlich mehr Ausschüsse ermöglichen. Den engagierten Beschäftigten in den Arbeitsgruppen dürfen keine Nachteile mit Blick auf Entgeltfortzahlung und für ihre berufliche Entwicklung entstehen. Das ist bisher nicht im BetrVG geklärt und deswegen als Klarstellung wichtig.

**4. Recht des Betriebsrates, sachkundige Beschäftigte in Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG als nicht stimmberechtigte Mitglieder zu bestellen**

---

<sup>1</sup> Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, Arbeit und Recht, Sonderausgabe April 2022, 70. Jahrgang; Internet: [https://www.boeckler.de/pdf/arbeit\\_und\\_recht\\_dgb\\_betrvg\\_reformentwurf.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_und_recht_dgb_betrvg_reformentwurf.pdf)

Das kann Arbeitsgruppen nach § 28a BetrVG noch hilfreicher machen und der Vorschlag ist auch abweichend von den sonstigen Fällen der Hinzuziehung von internen sachkundigen Beschäftigten weitergehend als z. B. in § 80 Abs. 2 Satz 6 BetrVG, weil der Arbeitgeber nicht zwingende betriebliche Notwendigkeiten einwenden kann.

**5. Neu: § 86b BetrVG: Recht der Beschäftigten auf zwei Stunden Arbeitsbefreiung für betriebspolitischen Austausch**

Gerade in den Bereichen, in denen gewerkschaftliche Vertrauensleute tätig sind, kann dies sinnvoll sein. Ausgedehnt auf alle Arbeitnehmer kann dies sehr herausfordernd für die Betriebsratsmitglieder sein.

**6. Neu: § 80a BetrVG: Bei konkreten Hinweisen von Arbeitsschutzverstößen kann der Betriebsrat weitere Arbeiten gegen den Willen des Arbeitgebers untersagen**

Eigentlich würde das die Möglichkeit der Ahndung von Arbeitsschutzverstößen erheblich erleichtern, aber es ist sehr schwierig in der konkreten Umsetzung.

**7. Neu in § 23 BetrVG: Einforderung von Neuwahlen von Betriebsräten, wenn 50% der Belegschaft dafür**

Während jetzt im Gesetz konkrete Pflichtverletzungen als Voraussetzung erforderlich sind, wäre künftig jeder Anlass geeignet, um eine Abstimmung herbeizuführen. Hier droht die Gefahr von Vorverurteilungen und fehlender Kontinuität in den Gremien. Der Vorschlag ist abzulehnen.

**8. Neu: § 82a BetrVG: Recht auf freie Meinungsäußerung**

Diese Forderung ist abzulehnen, weil über das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) dieses Thema sogar schon weiter als in europäischen RL geregelt ist. Es wird eine objektive Sicht auf die Geheimhaltungspflicht angenommen. Dafür haben die DGB-Gewerkschaften hart gekämpft. Tatbestände nun einfach von den Geheimhaltungspflicht zu entbinden, ist innerhalb dieses Rahmens nur schwer darstellbar.

**b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyak Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung“, Drucksachennummer 20/5406**

**1. Neu: § 87b BetrVG: Zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Umwelt- und Klimathemen + Vetorecht**

Grundsätzlich ist diese Forderung positiv zu bewerten. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben entsprechende Forderungen im Reformentwurf: Der Betriebsrat benötigt ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht für Maßnahmen, die den Umweltschutz im Betrieb betreffen. Zudem sollen in Betrieben ab 100 Beschäftigten Umweltausschüsse gegründet werden.

**2. Weiterentwicklung des § 92a BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht des BR**

Ein Vorschlag aus dem Reform BetrVG des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften formuliert es wie folgt: In einem Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer\*innen soll die Personalplanung und -bemessung der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Dies soll unabhängig von der Unternehmensgröße auch für die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung, für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und der Gleichberechtigung ausländischer Beschäftigter im Betrieb gelten (§ 92 Abs. 3). Mit dem Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung soll ein wesentlicher Eckpunkt auch der Beschäftigungssicherung und zur Vermeidung von zu starker Arbeitsverdichtung geschaffen werden.

**3. Zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen, d. h. der Interessenausgleich in § 112 BetrVG wird mitbestimmungspflichtig + Liste der als Betriebsänderungen wird erweitert**

Es ist zu klären, welche Ergänzungen in der Liste der Betriebsänderungen gemeint sind.

**4. § 96-98 BetrVG werden vollständig mitbestimmungspflichtig**

Diese Forderung ist zu unterstützen.

**5. Neu: § 87a BetrVG > Zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Leiharbeit, Werk- und Dienstleistungen + befristeter Beschäftigung**

In diesem Zusammenhang wäre zu klären, was mit einer Ausgliederung gemeint ist. Es kommt dann sowieso die Mitbestimmungsrechte aus §§ 111 ff. BetrVG zur Anwendung. Wie stark das Vetorecht ausgestaltet sein soll, ist unklar. Diese Forderung ist noch zu präzisieren.

Hier ist der DGB-Entwurf weitreichender. Er fordert die Aufnahme in § 5, Wahlrecht in § 7, Anpassung in § 43 (Betriebsversammlung für Fremdpersonal) und Stärkung von § 99 auch

für Werk-/Dienstverträge.

**6. § 92 BetrVG wird ein zwingendes Mitbestimmungsrecht**

Diese Forderung ist positiv zu bewerten.

**7. Neu: § 87a BetrVG > Zwingendes Mitbestimmungsrecht für Nichterreichbarkeit + Personalbemessung + agile Arbeit**

Es wäre wichtig ein Recht auf Nichterreichbarkeit zu fordern. Ein Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung ist mit der Stärkung des § 92 BetrVG einhergehend. Nachvollziehbar ist eine Beteiligung bei agiler Arbeit.

**8. Auch neu in § 87a BetrVG: Zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Gleichstellung**

Die Forderung entspricht den Vorschlägen im DGB-Reformentwurf.

**c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyak Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. „Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte“, Drucksachennummer 20/5587**

**1. Förderung der Gründung von BR – Jährliche Info durch Arbeitgeber + Wahl eines Wahlvorstands ohne Anwesenheit Arbeitgeber**

Die Forderung ist positiv zu bewerten. Die Wahl des Wahlvorstands ohne die Anwesenheit des Arbeitgebers ist zu begrüßen, weil hierin aktuell immer das Gefahrenpotential für eine Behinderung der BR-Wahl liegt.

**2. Direkte Einsetzung von Betriebsräten mit 3 Mitgliedern für ersten 6 Monate in Ausnahmefällen**

Diese Forderung ist deutlich weitergehend als die bisherigen, aber sie löst das Problem nicht, dass Betriebsrats-Mitglieder Unterstützung der Belegschaft benötigen und der Arbeitgeber nach den 6 Monaten erneut die Notwendigkeit eines Betriebsrates in Frage stellen kann. Kritisch anzumerken ist, dass mit dieser Konstellation ein nicht demokratisch legitimierter Betriebsrat eingesetzt wird. Unklar bleibt das Vorschlagsrecht für die 3 Personen.

**3. Anspruch auf Entfristung für Betriebsrats-Mitglieder mit sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen**

Dieser Ansatz ist positiv zu bewerten.

**4. Änderung der Freistellungen: ab 51 -100 Arbeitnehmer\*innen halbe Freistellung, jeder Ausschuss bedeutet Erhöhung um halbe Freistellung, jedes Betriebsrats-Mitglied Mindestfreistellung von 30% + Beweislast trägt Arbeitgeber**

Auch dieser Ansatz ist im Grundsatz positiv zu bewerten.

**5. § 80 Abs. 3 BetrVG ohne Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, für Arbeitgeber in Streitfällen noch Einigungsstelle möglich**

Diese Forderung ist positiv zu bewerten.

**6. Beschleunigte Mitbestimmungsverfahren: Einzelne Rechtsfragen direkt in Einigungsstelle, Möglichkeit des Verzichts auf Gütetermine + mehr vorläufig vollstreckbare Ansprüche**

Das ist zu befürworten. Die Durchsetzbarkeit der Ansprüche ist bei zahlreichen Themen im BetrVG noch sehr langwierig.

**7. Behinderung BR-Wahlen: Melderegister, Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften, Bußgelder erhöhen**

Siehe meine Stellungnahme vom 20.10.2020, Ausschussdrucksache 19(11)813

**8. Vergütung Betriebsrats-Mitglieder: Berücksichtigung, der als Betriebsrats-Mitglied erworbenen Qualifikationen + Kompetenzen**

Der Ansatz ist positiv zu bewerten und daher zu unterstützen.

gez. Kai-Uwe Hemmerich