



Wortprotokoll der 53. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 18. September 2023, 16:00 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 4

- a) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Digitales

Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung

BT-Drucksache 20/5405

- b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Wirtschaftsausschuss
Ausschuss für Digitales

Zukunft, mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung

BT-Drucksache 20/5406



- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyay Akbulut, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche
Mitbestimmung braucht Betriebsräte**

BT-Drucksache 20/5587

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Digitales

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Dieren, Jan Gerdes, Michael Glöckner, Angelika Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Biadacz, Marc Knoerig, Axel Reichel, Dr. Markus	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	
FDP	Kober, Pascal	
AfD	Springer, René	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Ferschl, Susanne	

Liste der Sachverständigen:**Verbände und Institutionen:**

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Dr. Ernesto Klengel (Hans Böckler Stiftung)

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e.V.)

Regine Klingberg (Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.)

Hannah Krause (Gesamtmittel | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e.V.)

Dr. Oliver Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.)

Einzelverständige:

Ralf Scholten, Bochum

Kai-Uwe Hemmerich, Frankfurt am Main

Nils Kummert, Berlin

Cosimo-Damiano Quinto, Berlin



Einzigster Punkt der Tagesordnung

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

BT-Drucksache 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

BT-Drucksache 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

BT-Drucksache 20/5587

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie alle ganz herzlich nach der Sommerpause. Wir waren ja schon einmal zusammen gewesen in der Haushaltswoche. Aber jetzt geht es wieder so richtig los zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Ich begrüße Sie auch ganz herzlich auf der Tribüne. Ich begrüße ganz herzlich unsere Staatssekretärin, Frau Kerstin Griese. Herzlich willkommen!

Wir haben heute eine Anhörung zu drei Anträgen der Fraktion DIE LINKE. zu, nämlich

a) **Zukunft mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung** – das ist auf der Bundestagsdrucksache 20/5405 zu finden sowie

b) **Zukunft mitbestimmt – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung** auf Drucksache 20/5406 und der dritte Antrag ist

c) **Zukunft mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte** auf Bundestagsdrucksache 20/5587.

Die Verbände, die Institutionen und die Einzelsachverständigen haben ihre Stellungnahmen abgegeben und die liegen als Ausschussdrucksache 20(11)390 vor. Von Ihnen möchten wir heute hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich noch ein paar Erläuterungen geben. Wir haben 90 Minuten Beratungszeit; das sind zwölf Blöcke à sechs Minuten. Und dann gibt es noch eine freie Beratungsrunde von zehn Minuten am Schluss. Wie immer nutzen wir die Zeit effektiv und das gelingt uns am besten, wenn wir möglichst präzise Fragen stellen, so dass auch eine präzise Antwort möglich erscheint. Wegen der Kürze der Zeit verzichten wir auch auf die Eingangsstatements, denn dafür haben wir unsere Stellungnahmen.

Ich begrüße vom Deutschen Gewerkschaftsbund herzlich Frau Isabel Eder, von der Hans-Böckler-Stiftung Herrn Dr. Ernesto Klengel und Herrn Roland Wolf von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. Von Bitkom e. V. begrüße ich herzlich Frau Adél Holdampf-Wendel, von Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie e. V. Frau Regine Klingberg und Frau Hannah Krause. Vom Institut der deutschen Wirtschaft ist uns über Webex zugeschaltet Herr Dr. Oliver Stettes. Ich grüße Sie und ich hoffe, Sie können uns hören. Als Einzelsachverständige begrüße ich ganz herzlich Herrn Ralf Scholten, Herrn Kai Uwe Hemmerich, Herrn Nils Kummert und Herrn Cosimo-Damiano Quinto. Herzlich willkommen!

Ich bitte alle Zugeschalteten ganz herzlich, Sie, Herr Dr. Stettes, dass Sie möglichst laut und deutlich sprechen und hoffentlich sind Sie auch zu hören; ein Headset ist immer gut. Wir übertragen die Anhörung im Live-TV und sie wird später in der Mediathek auf den Internetseiten des Bundestages zur Verfügung stehen, damit man auch noch einmal nachhören kann, wer was gesagt hat. Und nun beginnen wir mit der Befragung der Sachverständigen und wie immer rufe ich dazu auch stets den Namen auf. Das dient den Kolleginnen und Kollegen, die in den Büros sitzen, zuhören und das Protokoll schreiben, so dass sie besser wissen, wer was gesagt hat und das ordentlich zuordnen können.

Wir beginnen mit der SPD-Fraktion. Herr Dieren bitte.

Jan Dieren (SPD): Meine erste Frage richtet sich an Dr. Ernesto Klengel von der Hans-Böckler-Stiftung. Aktuelle Zahlen oder Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zeigen, dass in Deutschland nur noch rund 39 Prozent der Beschäftigten überhaupt durch einen Betriebsrat vertreten werden. 2002 waren es noch rund 48 Prozent. Ich würde Sie gerne fragen: Wie



bewerten Sie diese Entwicklung und welcher Maßnahmen bedarf es aus Ihrer Sicht, um eine Kehrtwende einzuläuten?

Dr. Ernesto Klengel (Hans-Böckler-Stiftung): Wir von der Hans-Böckler-Stiftung sehen entsprechend ähnliche Ergebnisse einer bedenklichen sinkenden Abdeckung der betrieblichen Mitbestimmung. Wir halten das für besonders bedenklich, da die betriebliche Mitbestimmung für ein bestimmtes Menschenbild in unserer Gesellschaft steht – für Werte wie Demokratie, Sozialstaat, den Schutz von Persönlichkeitsrechten und die Menschenwürde. All das wird nicht vor dem Betriebsrat abgegeben und nicht aufgegeben in dem Moment, wo man den Arbeitslaptop hochfährt. Untersuchungen wie die Leipziger Autoritarismus Studie zeigen, dass das Erleben demokratischer Prozesse im Betrieb auch die demokratische Verwurzelung der Beschäftigten in der Gesellschaft stärkt. Die betriebliche Mitbestimmung ist deshalb ein Wert an sich.

Nach unseren Analysen – zu nennen ist da der Kollege Martin Behrens, zuletzt ist auch eine Metastudie von Thünken unter anderem in den Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung herausgekommen – sind die Ursachen für eine verringerte Abdeckung vielgestaltig. Ein Faktor ist der Rückzug von Unternehmen aus der Sozialpartnerschaft. Gerade Betriebsratsgründungen werden bisweilen gezielt behindert. Bisweilen wird auch regelrecht Stimmung gemacht in den Betrieben. Das ist nicht neu, wurde auch schon in den Betriebsratsstudien der 80er Jahre beschrieben. Neu ist allerdings, dass es spezialisierte Beratungsunternehmen und Anwaltskanzleien gibt, die damit auch werben, Betriebsratsgründungen zu behindern. Unternehmen nutzen das Gesellschaftsrecht, sie untergliedern den Produktionsprozess immer weiter, setzen Fremdpersonal und befristete Beschäftigungsverhältnisse ein; auch eine höhere Personalfluktuationsrate in der Arbeitswelt scheint eine Ursache zu sein. Keine Ursache ist nach unserer Auffassung hingegen ein veränderter Zeitgeist der neuen Generation, die auch Wert auf Mitsprache am Arbeitsplatz und gute und sichere Arbeit legt.

Michael Gerdes (SPD): Mein Dank geht an die Fraktion DIE LINKE für das Aufsetzen des wichtigen Themas. Meine Frage geht an Isabel Eder vom DGB. Wir befinden uns gerade in einem tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandel, der viele Dimensionen hat. Wie kann die Mitbestimmung in den Betrieben und den Unternehmen uns dabei helfen, diesen Wandel zu gestalten, gerade auch im Hinblick auf Fragen des Klimaschutzes und einer sozial-ökologischen Transformation? Wo bedarf es aus Ihrer Sicht einer Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herzlichen Dank für die Einladung und danke für die Frage. Mitbestimmung kann Entwicklungen in Betrieben und Unternehmen vorantreiben, auch Umweltschutz. Hier gibt es Studien der Hans-Böckler-Stiftung zum Beispiel, die belegen, dass Betriebe mit Betriebsrat innovativer sind. Deswegen sind gerade neue Themen hier gut geeignet für die Betriebsratsarbeit. Langjährige Betriebsräte kennen das Unternehmen gut, kennen die Überlegungen, die es schon mal gab, die es berechtigterweise vielleicht nicht mehr gibt. Und sie kennen auch das Personal, was sie können und was sie nicht können, sehr genau und wissen, wo Handlungsbedarf ist. Deswegen ist Mitbestimmung auf Ausgleich und Schutz vor Diskriminierung angelegt und kann dafür sorgen, dass die ökologische Transformation vor allen Dingen auch sozial abläuft. Deswegen sind wir der Meinung, dass – und ich danke auch den Vorschlägen der Fraktion DIE LINKE. – hier mehr Mitbestimmung, die über Einigungsstellen erzwingbar ist, der richtige Weg ist – gerade auch in Bereichen der wirtschaftlichen Mitbestimmung, so dass zum Beispiel beim Interessenausgleich, das greife ich einmal hervor, aber auch erzwingbare Mitbestimmung und Initiativrechte bei Maßnahmen des Umwelt- und Klimaschutzes genauso wie bei der Beschäftigungssicherung geeignet sind.

Jan Dieren (SPD): Meine nächste Frage richtet sich an Ralf Scholten. Es ist so, dass die technologischen Veränderungen, die jetzt mit der Digitalisierung oder dem, was man Digitalisierung in den Unternehmen nennt, vor sich gehen, auch für Expertinnen und Experten nicht immer leicht zu durchschauen sind; spätestens, seit sich künstliche Intelligenz verbreitet, ist das so. Welche Erfahrungen machen Sie in der Praxis? Wo kommen Betriebsräte bei der Digitalisierung an ihre Grenzen? Braucht es nach Ihrer Ansicht für die Bewältigung der damit einhergehenden Herausforderungen mehr Mitbestimmungsrechte? Wenn ja, welche?

Ralf Scholten: Wann kommen Sie an Ihre Grenzen? Sofort, ab der ersten Sekunde kommen Betriebsräte bei KI an ihre Grenzen. Wir haben ein Projekt – ich will da nicht lange ausführen –, aber da sind wir dabei, erst einmal zu definieren, worüber wir eigentlich sprechen wollen. Was ist eigentlich Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung? Wir haben dort Erfahrungen gemacht mit Arbeitgebern, hervorragend zusammenzuarbeiten. Das Problem für Betriebsräte besteht darin, sich zu qualifizieren auf dem Gebiet. Ich möchte dafür werben, dass dort die Herausforderungen angenommen werden müssen, indem die Erforderlichkeitsgrenze weiter nach unten gesetzt wird: viel leichteren Zugang zu Qualifizierungen für Betriebsräte gerade auf diesem Gebiet. Ansonsten sprechen wir die Sprache der Experten gar nicht. Ich sitze einem ‚Head of IT‘ gegenüber, der könnte



auch Schwedisch mit mir sprechen. Das ist wirklich schwierig. Das können Sie nur schaffen, wenn Sie Betriebsräte dafür sensibilisieren, und wenn Sie Möglichkeiten schaffen, dass diese mehr Qualifizierungsmöglichkeiten haben und die hohen Hürden wirklich überspringen können.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank, Herr Scholten. Es geht weiter mit der Runde der CDU/CSU-Fraktion. Herr Knoerig.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Die Fraktion DIE LINKE hat drei Anträge eingereicht. Einmal möchte sie die Betriebe „demokratisieren“. Im zweiten Antrag geht es darum, zwingende Mitbestimmungsrechte und Initiativrechte einzupflegen, und die betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte. Das klingt vordergründig gut, ist aber auch verbunden mit mehr Freistellungsansprüchen und auch mehr Mitarbeitern, die diesbezüglich eingestellt werden müssen. Da sagen wir als Union, Sie schütten das Kind mit dem Bade aus; das geht zu weit. Sie stellen auch generell die Arbeitgeber unter Generalverdacht. In diesem Zusammenhang möchte ich an den Sachverständigen Kai-Uwe Hemmerich zwei Fragen stellen; nutzen Sie gleich ruhig die Zeit umfangreich aus: Welche Vorteile und Nachteile sehen Sie, wenn der Betriebsrat erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der Beschäftigungssicherung erhalten würde? Zweitens: Ist für eine bessere Mitbestimmung tatsächlich ein Mehr an Freistellungsansprüchen zwingend erforderlich, wie im Antrag der Fraktion DIE LINKE gefordert, Herr Hemmerich?

Kai-Uwe Hemmerich: Das klingt aus meiner Sicht erst mal spannend: mehr erzwingbares Mitbestimmungsrecht. Ich bin nicht hier, um es juristisch einzuordnen als Betriebsratsvorsitz, sondern eher, um einmal aus der Praxis heraus zu berichten. Im Moment baue ich gerade bei mir – ich komme aus der chemischen Industrie in Frankfurt Hoechst – 250 Arbeitsplätze ab, weil wir durch den Druck (Industrie, Strompreis und durch daraus folgende Absatzschwierigkeiten und was auch immer) eine ganz schwierige Geschäftslage haben. Wenn ich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht hätte, dann hätte ich über die Betriebsänderung mitstimmen müssen. Ich hätte meine eigenen Betriebsräte bewegen müssen, dass sie dieser Betriebsänderung über 250 Stellen zustimmen, damit die Firma über Wasser bleibt und überlebt. Das ist der Unterschied zwischen der Unternehmensmitbestimmung und der betrieblichen Mitbestimmung. Was der Antrag hier impliziert, ist aus meiner Sicht: Man will die Unternehmensmitbestimmung auf der betrieblichen Ebene einführen. Dafür will ich meinen Kopf vor Ort eigentlich nicht hinhalten. Es ist eine schwierige Situation, so etwas allein schon in einem Aufsichtsrat als Arbeitnehmervertreter auf die Reihe zu kriegen. Aber wie wollen Sie denn den Betriebsräten aufgeben, dass sie, wenn es um das Überleben der Firma geht, solche

Schritte hier mitabstimmen und mitgehen würden, weil ansonsten kommen wir da nicht klar. Ich habe einen anderen Job an der Stelle. Ich habe aufzupassen, dass es einen gescheiten Sozialplan gibt; dafür sollte ich mich doch eher einsetzen. Ich habe doch eher aufzupassen, dass kein Wildwuchs bei der Auswahl der 250 Leute passiert. Ich muss mich doch darum kümmern, dass hier die, die am gescheitesten sind, im Rahmen der Auswahl eine Lösung und eine Perspektive finden für eine andere Aufgabe und dass diese Personen ausgewählt werden. Das ist doch mein Job an der Stelle, dass hier der Schwächste nicht der ist, der gehen muss, vielleicht sogar noch der, der die wenigsten Tage da ist, aber sein Leben in der Firma noch vor sich hat. Ich bin doch eher dafür da, Brücken zu bauen bei älteren Beschäftigten in die Rente und solche Dinge auszuarbeiten, damit das Ganze halbwegs gescheit und sozial verträglich funktioniert. Wenn Sie meine Betriebsräte fragen, sagen sie im ersten Moment: Ja, finde ich toll, wenn ich das verhindern könnte. Aber am langen Ende muss ich die Firma und die Arbeitsplätze im Blick haben. Deswegen kann ich das an der Stelle nicht mitgehen.

Die zweite Frage ist die der Freistellungsmöglichkeiten oder der Freistellungsmenge. Ich selber habe einen Betrieb von ungefähr knapp 1.000 Beschäftigten im Moment und 13 Betriebsratsmitglieder. Da wären drei Betriebsräte eigentlich freizustellen. Wir waren die ganze Zeit viereinhalb, weil wir so viel Arbeit hatten und mit den viereinhalb Hauptberuflichen gerade so durchgekommen sind. Da brauche ich nicht mal künstliche Intelligenz zu regeln; da brauche ich nur ganz normal ein HR-System im SAP-System regeln zu wollen mit Arbeitszeitregelungen, mit Leistungsbeurteilungsregelungen, mit Zielvereinbarungsregelungen, mit Personalplanungsregelungen, wo Sie immer wieder bei allem darauf schauen müssen, dass es hier keine verdeckte Arbeitsüberwachung gibt oder andere verdeckte Dinge. Da brauchen Sie Betriebsräte, die viel Erfahrung haben. Die muss man sich erst einmal anarbeiten und dann müssen sie viel auf Weiterbildung gehen. Dann brauchen sie viel, viel Zeit, um bei den ganzen Projekten im Betrieb überhaupt dabei zu sein. Wir haben oftmals Dinge, die von Arbeitgeberseite gefordert werden, wo wir sagen: Ihr müsst euch mal ein Ticket ziehen und euch hinten anstellen, bis euer Thema drankommt, weil wir in der Betriebsratsitzung irgendwann nach fünf Stunden mal eine Pause brauchen und fertig sind und auch das Ganze gescheit vorbereitet und verarbeitet sein muss. Allein die Fragen, die wir zu Langzeitkonten, Renten, zu neuer Bewertung von Stellensystemen haben, sind hochkomplex. Sie müssen Tarifverträge kennen. Sie müssen als normales Betriebsratsmitglied, wenn Sie neue Abteilungen zuschneiden, wissen, wie Ihre Chemiker dort einzusetzen sind, wie die Arbeitsschritte zu bewerten



sind, welches Entgelt sie bekommen. Da brauchen Sie eine breite Ausbildung und viel Zeit zum Einarbeiten und zum Umsetzen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann gehen wir in die Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke, bitte schön.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Der Austausch, wie wir die Mitbestimmung stärken können, ist wichtig. Deshalb begrüßen wir ausdrücklich die Anhörung heute zu diesem wichtigen Thema. Gerade in Transformationsprozessen ist die Mitbestimmung wichtig, denn die Unternehmen können unserer Meinung nach diese große Herausforderung Transformation nur gemeinsam mit den Beschäftigten, mit den Betriebsräten bewältigen. Wir Grünen haben schon vor längerer Zeit in Anträgen ein Mitbestimmungsrecht zur Verbesserung der Klimabilanz in Unternehmen gefordert. Meine erste Frage geht dazu an Herrn Rechtsanwalt Kummert: Sie beraten Betriebsräte. Wie bewerten Sie aus der Praxis heraus die Forderung nach einem echten Mitbestimmungsrecht zur Verbesserung der Klimabilanz bzw. zu Umwelt- und Klimaschutz Themen?

Nils Kummert: Ich will mal – weil das auf den ersten Blick eine Glaubensfrage zu sein scheint – beginnen mit einem Praxisbericht aus meiner letzten Woche. Ich hatte einen Beratungstermin bei einem großen Gesamtbetriebsrat einer Krankenkasse. Die hatten das erste Mal, seitdem es Mitbestimmung, also die Anhörungsrechte, die Beratungsrechte und Berichtsrechte zum Thema Umweltschutz in der Betriebsverfassung gibt (seit 2001 gibt es die ja im BetrVG), das erste Mal von dem Thema überhaupt Gebrauch gemacht im Sinne von: Wir möchten gerne mal im Rahmen einer Wirtschaftsausschuss-Sitzung auf Gesamtbetriebsratsebene hören, was der Arbeitgeber zum Thema Energie zu sagen hat, was dieser Arbeitgeber zum Thema Abfallentsorgung zu sagen hat. Es gab Antworten; das war auch sehr interessant. Es wurde auf der Betriebsversammlung dann auch diskutiert, es wurde im Wirtschaftsausschuss Thema. Sie kamen dann zu mir und fragten dann im Rahmen einer Klausurtagung: Wie geht es jetzt weiter? Wir haben eine ganze Menge Ideen zu dem Thema und irgendwie scheint es da auch Ansätze zu geben, im Management auch was ändern zu wollen, gerade auch beim Thema Energieversorgung der einzelnen Krankenhäuser und auch gerade Abfallentsorgung. Es blieb dann am Ende nur die Quintessenz übrig, dass ich ihnen sagen musste, wir haben hier kein echtes Mitbestimmungsrecht als Betriebsrat. Es gibt hier keine Möglichkeit, in irgendeiner Form auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber ins Gespräch zu kommen. Wir können versuchen – über einen Diskurs, über ein ständiges Miteinandersprechen –, für das Thema zu sensibilisieren. Es kann sein, dass der

Arbeitgeber auf den Betriebsrat zukommt, was ja durchaus häufiger auch der Fall ist, dass man da gemeinsame Projekte entwickelt und auch daraus eine Win-Win-Situation entsteht. Aber ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht gibt es an der Stelle nicht. Es blieb dann die Quintessenz übrig: Wir können im Kantinenausschuss über den starken § 87 Absatz 1 Nummer 8, eine Norm, die man nur selten findet, wenn man da in der Beratung ist, über das Thema veganes Essen diskutieren, möglicherweise auch von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch machen. Man könnte über Plastikgeschirr in der Kantine reden. Aber dann war's das auch. Und wenn es das ist zum Thema Klimaschutz, dann frage ich mich: Was ist denn da los in den Betrieben? Warum gibt es hier keine Möglichkeit, betriebliches Wissen abzuschöpfen? Warum machen die Unternehmen davon nicht mehr Gebrauch? Und ich glaube, die Antwort findet sich im Gesetz, in den rudimentären Regeln, die wir dort haben. Ein starkes Mitbestimmungsrecht könnte es hier den Betriebsräten ermöglichen, auf Augenhöhe ins Gespräch zu kommen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Ich bin mir klar darüber, dass es verfassungsrechtliche Probleme geben könnte, weil wir nah dran sind am Bereich der Investitionen. § 76 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz – die Frage, dass die Einigungsstelle, die ja am Ende solche Konflikte auf Mitbestimmungsebene entscheidet, auch gebunden ist an die Grundrechte und hier eine Konkordanz der Grundrechte, arbeitgeberseitig und betriebsratsseitig/belegschaftsseitig herstellen muss – wird dazu führen, dass es am Ende keine rechtswidrigen Eingriffe in Unternehmerfreiheiten geben wird. Aber dieses starke Mitbestimmungsrecht brauchen die Betriebsräte und aus meiner Erfahrung heraus wird das auch verlangt. Die Diskussionen, die wir führen über das Thema Klimaschutz, zeigen, dass es in den Betrieben angekommen ist. Es wird nur das Wissen nicht abgeschöpft.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Das war ein klares „Ja“. Ich würde aber noch einmal nachfragen. Auch die Frage geht an Rechtsanwalt Kummert: Mitbestimmung ist ja kein Selbstzweck; es geht nicht nur darum, dass man es hat. Wie schätzen Sie grundsätzlich das Verhältnis von Innovationsfreudigkeit der Unternehmen und der Existenz von Betriebsräten ein? Ist es aus Ihrer Sicht realistisch, dass ein Mitbestimmungsrecht im Bereich Umwelt, Klimaschutz usw. zu einer positiven Veränderung von Produktionsverfahren, Produktgestaltung etc., Ressourcen, Energieeinsatz usw. beitragen wird? Haben Sie da vielleicht auch Beispiele oder können Sie es wissen?

Nils Kummert: Ich kann nur berichten aus Konfliktsituationen, die natürlich mit dem Klimaschutz unmittelbar noch nichts zu tun haben, weil da die Erfahrungen eher dünn gesät sind. Ich habe



in der Stahlindustrie Betriebsräte kennengelernt, die mit dem Management gemeinsam tatsächlich an dem Projekt Dekarbonisierung arbeiten und das auch sehr gut tun. Aber da ist das Management eben auch sehr aufgeschlossen und man hat dort gemeinsam gute Projekte entwickelt und ist an dem Thema Wasserstoff dran. Da bin ich immer wieder erstaunt, wie stark auch das Management dort auf die Betriebsräte zugegangen ist. Das kann durchaus funktionieren. Ich kann aus der Erfahrung nur berichten, dass dort, wo es Krisen gab, wo auch möglicherweise Insolvenzgefahr im Raum stand, Betriebsräte, wenn sie vom Management eingebunden worden sind, ganz starke, auch wirtschaftliche Effekte erzielt haben, im Sinne von ‚gemeinsam den Karren aus dem Dreck zu ziehen‘, also Co-Management im positiven Sinne. Genau das erhoffe ich mir im Bereich Klimaschutz oder Verbesserung der Klimabilanz auch: dass dort das Wissen der Beschäftigten abgeschöpft wird; dass das Management die Betriebsräte integriert und in der Lage ist, aus dem Wissen der Belegschaft heraus Geschäftsfelder zu entwickeln, Produktionsverfahren zu verbessern usw. Wenn ich mir bestimmte Studien dazu anschau – ich bin nicht in der Wissenschaft unterwegs – dann ist es so, dass die wirtschaftliche Lage von mitbestimmten Unternehmen, sowohl auf Aufsichtsrats-ebene wie auf Betriebsratsebene, durchaus günstiger ist als in nicht mitbestimmten Unternehmen. Das spricht stark dafür, dass es da einen Innovationsfaktor gibt. Das braucht Voraussetzungen: Betriebsräte, die sich kümmern, die sich schlaue machen; aber auch ein Management, das das annimmt und auch entsprechend umsetzt. Wenn die Voraussetzungen da sind, dann erwarte ich viele Effekte, was die Innovations- und Technologiefreudigkeit in den Betrieben angeht.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur Beratungsrunde der AfD-Fraktion. Herr Springer, bitte schön.

René Springer (AfD): Die erste Frage richtet sich an Frau Eder vom DGB. Ich beziehe mich in der Fragestellung auf den Antrag mit der Drucksache 20/5405, wo das Ziel definiert wird, die Demokratie zu stärken und das soll über die betriebliche Mitbestimmung funktionieren. Da heißt es: „Betriebliche Mitbestimmung macht Selbstwirksamkeit und demokratische Prozesse erlebbar, das wiederum stärkt das Vertrauen in die Demokratie insgesamt.“ Nun, an der Stelle ziehen wir ja an einem Strang. Auf der anderen Seite gibt es in einem der Anträge die Forderung, dass drei Arbeitnehmer im Betrieb in Ausnahmefällen von einem Arbeitsgericht direkt einen Betriebsrat mit einer verkürzten Amtszeit einsetzen lassen können. Da würde mich interessieren, wie Sie das unter demokratietheoretischen Überlegungen bewerten.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Demokratie ist uns als DGB natürlich ein großes

Ansinnen. Deswegen danke ich auch den Anträgen, dass sie das Thema aufgreifen. Insbesondere die Demokratie, die erlebbar ist in den Betrieben – durch Betriebsratsarbeit, wo Beschäftigte tatsächlich den Betriebsrat, den sie gewählt haben, täglich in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber oder auch im Gespräch/Dialog durchaus nicht immer konfliktär erleben und auch Fragen stellen können, auch durch die Betriebsversammlungen im Diskurs mit dem Betriebsrat sind und ihre Meinung offen sagen können – trägt dazu bei, das belegen auch wieder Studien der Hans-Böckler-Stiftung, dass Beschäftigte, die unter oder mit einem Betriebsrat sozusagen arbeiten, mehr an Demokratiefähigkeit bzw. daran glauben, Einfluss zu haben. Ich würde sagen, das hat etwas damit zu tun, dass man Verständnis für die Aushandlungsprozesse entwickelt und dass dieses tägliche Ringen in den Themen, die vor Ort im Betrieb tatsächlich auch von den Beschäftigten erlebt werden, dazu führt, dass sie die Aushandlungsprozesse besser verstehen können als in politischen Themen allgemein, die eher etwas weiter weg sind und abstrakter, wo nicht jeder eine Beziehung zu aufbauen kann. Das aus meiner Sicht zu dem Demokratiepunkt. Zu dem zweiten Teil der Frage: Wir haben in der Stellungnahme dazu Stellung genommen, dass wir der Meinung sind, dass die Einrichtung eines Wahlvorstands, um die Wahl zu unterstützen, demokratieförderlich ist bzw. auch die Gründung von Betriebsräten unterstützt, aber dass das Einsetzen von Betriebsräten (auch für eine befristete Dauer) eher nicht unserem Demokratieverständnis entspricht. Insofern haben wir uns da ablehnend geäußert.

René Springer (AfD): Die nächste Frage richtet sich an Herrn Scholten und bezieht sich auf die Forderung, die Betriebsversammlung als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung auszugestalten und dazu zu ermächtigen, eigenständige Beschlüsse zu fassen, an die der Betriebsrat in seiner Arbeit gebunden ist. Meine Frage wäre, was denn gegen diese Art der Volksabstimmung innerhalb von Betrieben spricht.

Ralf Scholten: Zunächst einmal begrüßen wir natürlich jede Initiative, die die Kommunikation fördert im Betrieb. Wir finden jede Möglichkeit, die die Kommunikation zwischen Belegschaft und Betriebsrat fördert, immer einen Schritt in die richtige Richtung. Warum wir dies eher ablehnend beurteilt haben, ist aus den Grundsätzen der Wahl zu erklären. Die Belegschaft wählt einen Betriebsrat und dieser Betriebsrat hat dann nach bestem Wissen und Gewissen seine Aufgaben wahrzunehmen. Wenn er aber innerhalb eines Meinungsprozesses mit dem Arbeitgeber schon sehr viel Arbeit in verschiedene Projekte gesteckt hat (etwa im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes bei der Ausarbeitung eines Schichtsystems), und dann eine Betriebsversammlung in der Lage wäre, einen Beschluss zu fassen, der dem Gesamten



zuwiderlaufen und ihn zwingen würde, etwas zu tun, was dem gesamten Prozess widerspricht, den er gerade mit dem Arbeitgeber schon über Monate ausgestaltet hat, dann würde die Betriebsverfassung an ihre Grenzen kommen. Das ist etwas, was wir sehr, sehr kritisch sehen. Das haben wir auch zum Ausdruck gebracht, weil wir gesehen haben, dass wenn viele kritische Fragen kommen von der Belegschaft, dann nimmt ein Betriebsrat das auf, dann fließt das in seine Meinungsbildung ein. Dann bedarf es nicht eines zwingenden Prozesses in einer Betriebsversammlung, der dazu führt, dass ein Betriebsrat an etwas gebunden ist, was er aber schon seit Monaten mit dem Arbeitgeber als Ergebnis herausgearbeitet hat. Es widerspricht einfach den Grundsätzen der Demokratie auch ein wenig, wenn so etwas passieren würde.

René Springer (AfD): Die letzte Frage richtet sich an Herrn Dr. Stettes vom Institut der deutschen Wirtschaft. Es wird in den Anträgen der Fraktion DIE LINKE. auch gefordert, die Mitbestimmungsrechte zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht bei allen Maßnahmen der Berufsbildung inklusive beruflicher Fort- und Weiterbildung auszubauen. Meine Frage an Sie wäre – vor dem Hintergrund, dass wir uns in einem Transformationsprozess befinden, der einen hohen Qualifizierungsbedarf mit sich bringt: Tun denn die Unternehmen gar nichts, dass hier ein solches zwingendes Mitbestimmungsrecht erforderlich wird? Danke.

Dr. Oliver Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): In der Tat gibt es eine Reihe von Mitspracherechten/Mitbestimmungsrechten im Bereich beruflicher Bildung. Eine Ausweitung ist aus unserer Sicht unangemessen, weil Unternehmen schon massiv in Weiterbildung investieren. Wir sehen kein Defizit hier, das durch die erzwingbare Mitbestimmung behoben werden sollte.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Dann ist die Beratungsrunde der AfD-Fraktion beendet und es beginnt die Beratungsrunde der FDP-Fraktion und da hat Pascal Kober das Wort.

Pascal Kober (FDP): Der Antrag mit der Drucksachennummer 20/5406 „Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung“ fordert mehr Mitspracherecht. Diese Frage geht an Gesamtmetall, Frau Regine Klingberg und Frau Hannah Krause. Der Antrag fordert mehr Mitbestimmung, gerade wenn es um Fragen des Klimawandels und der Umformung in der Industrie in Richtung Klimaneutralität geht. Ich frage Sie: Wäre das von Vorteil für dieses Ziel oder würden Sie es Ihrer Einschätzung nach eher als einen Nachteil sehen?

Hannah Krause (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie e. V.): Die bestehenden Mitbestimmungsrechte und eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit können den

Strukturwandel –daher kommt ja auch diese Forderung nach dem Mitbestimmungsrecht mit Blick auf die Umwelt – befördern. Aber die bestehenden Mitbestimmungsrechte sind unseres Erachtens eher darauf auszulegen, dass hier Beschleunigung möglich wird. Denn die Unternehmen müssen die Entscheidungen gerade im Rahmen des Strukturwandels schnell treffen können. Und da würde ein solches Mitbestimmungsrecht – was unseres Erachtens schon verfassungsrechtlich bedenklich ist, auch das haben wir gehört –nicht nur in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingreifen, sondern auch schnelle Entscheidungen und den Strukturwandel behindern. Hinzu kommt, dass hier auch die betriebliche Mitbestimmungsebene in eine gesellschaftspolitische Frage umgewandelt wird. Dies ist nicht erforderlich. Wir haben gehört, es gibt Beteiligungsrechte. Man kann mitreden und das ist ausreichend. Gerade im Rahmen von Betriebsänderungen oder dergleichen hat der Betriebsrat das Recht und auch die Pflicht, den betrieblichen Umweltschutz – und um den geht es hier – in seine Bewertung mit einfließen zu lassen. Deshalb halten wir das für ausreichend und meinen, dass es hier nicht weitergehen müsste.

Pascal Kober (FDP): Meine zweite Frage geht ebenfalls an Frau Klingberg und Frau Krause von Gesamtmetall. Wenn Sie es jetzt mal von der anderen Seite her beschreiben würden, was wäre aus Ihrer Sicht denn vom Gesetzgeber aus notwendig im Sinne der Transformation, die Betriebsverfassung einfacher und digitaler auszugestalten?

Regine Klingberg (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie e. V.): Grundsätzlich ist es doch so: Ziel jeder echten Modernisierung der Betriebsverfassung muss es sein, Mitwirkung von Betriebsräten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiver zu gestalten. Mitbestimmungsstrukturen sollten daher aus unserer Sicht anpassungsfähig gestaltet sein und die vertrauensvolle Zusammenarbeit gerade stärken. Das heißt, es braucht also eher Lösungen, mit denen flexibel, unbürokratisch und möglichst zügig auch auf wirtschaftliche Entwicklungen reagiert werden kann. Hierzu gehören aus unserer Sicht insbesondere die Ermöglichung von digitalen Betriebsratssitzungen als eine gleichwertige Alternative zu Präsenzsitzungen, das heißt nach Möglichkeit Streichung bzw. Verzicht auf die aktuell geltende Vorrangregelung. Weitere im Hinblick auf den digitalen Wandel sinnvolle Möglichkeiten, etwas zu ändern, sind auch digitale Betriebsversammlungen als eine gleichwertige Alternative zu den Präsenzversammlungen zu ermöglichen, ebenso Einigungsstellenverfahren in digitaler Form. Wir hatten das alles mal zu Zeiten des § 129 Betriebsverfassungsgesetz, als eine Pandemie-Lösung. Diese zwei Sachen, digitale Betriebsversammlung und digitale Einigungsstellen, wurden leider nicht in



das Betriebsverfassungsgesetz übernommen, sondern sind leider ausgelaufen. Grundsätzlich halten wir es auch für sinnvoll, Mitbestimmungsverfahren des § 87 Betriebsverfassungsgesetz insgesamt zu beschleunigen, unter anderem möglicherweise durch Fristenregelungen oder ähnliches. Auch sollten die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte auf ihre Nachhaltigkeit hin überprüft werden. Ein Beispiel dafür ist das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz. Das ist bekanntlich durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sehr ausgedehnt worden. Unserer Auffassung nach sollte dieses Mitbestimmungsrecht auf seinen Wesensgehalt, den es ursprünglich mal hatte, zurückgeführt werden. Sinnvoll erscheint in diesem Zusammenhang auch eine vorsichtige Anpassung des Mitbestimmungsrechts im Hinblick darauf, dass man sich vielleicht doch auf die Ersteinführung oder wesentliche Änderung digitaler Systeme beschränken könnte. Das Ganze würde dem Ziel folgen, mit Digitalisierung mitzugehen und auch Betriebsratsarbeit in Gänze dem anzupassen.

Pascal Kober (FDP): Noch mal eine Frage an Frau Klingberg und Frau Krause, Gesamtmetall: Der Antrag mit der Drucksachenummer 20/5587 – „Zukunft mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte“ fordert, dass Betriebsräte sich auch von einem Gericht, also ohne Wahl, einsetzen lassen. Welche Verhandlungsmacht hätte Ihrer Ansicht nach ein solcher Betriebsrat?

Hannah Krause (Gesamtmetall | Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.): Wir sehen das auch so, das wäre undemokratisch. Dieser Betriebsrat wäre nicht von den Arbeitnehmern legitimiert, es wäre also keine von der Mehrheit akzeptierte Interessenvertretung mehr. Damit hätte er auch keine Verhandlungsmacht, unseres Erachtens, weil das auch zu Unruhen im Betrieb führen könnte.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Wir kommen zur Befragungsrunde der Fraktion DIE LINKE. Es beginnt Susanne Ferschl, bitte.

Susanne Ferschl (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Cosimo-Damiano Quinto. Vor dem Hintergrund deiner langjährigen Erfahrung als Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat: Was sind die drei Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz, die aus deiner Sicht letztlich am wichtigsten sind, um die betriebliche Mitbestimmung fit für die Zukunft zu machen?

Cosimo-Damiano Quinto: Ich möchte vorausschicken, dass es sehr zu begrüßen ist, dass alle drei Anträge doch einen recht positiven Blick auf die Zukunft werfen, nämlich den Blick zu sagen, es gibt eine Zukunft und diese kann so gestaltet werden, dass sie tatsächlich auch menschengerecht ist und letzten Endes auch Innovationsfähigkeit

steigert. Das ist ganz wichtig, wenn man von der Philosophie ausgeht, die mit den drei Anträgen verbunden ist.

Vor diesem Hintergrund möchte ich tatsächlich aus der Praxis heraus mit einem ersten Punkt beginnen: Wesentlich ist einfach, dass wir ein anderes kulturelles Umfeld benötigen, in dem wir Meinungsfreiheit sowohl im Betrieb als auch außerhalb des Betriebes fördern. Warum ist das ausgerechnet heute dringend notwendig? Wenn wir uns über Transformation unterhalten, über Digitalisierung unterhalten, dann ist es unabkömmlich, dass die Betriebsräte und die Beschäftigten allesamt an diesem Prozess dran teilnehmen. Dafür ist es notwendig, dass es so etwas wie eine Meinungsfreiheit im Betrieb gibt oder auch Äußerungsrechte des Betriebsrates, wenn es um die Gestaltung von Zukunft geht. Um es praktisch zu formulieren: Wenn wir uns ansehen, was Digitalisierung, Transformation gerade mit den Innenstädten macht, dann liegt es auf der Hand, wie wichtig es ist, bei diesen Prozessen, wenn es um Einzelhandelskonzepte geht, auch Expertinnen und Experten mit hinzuzuziehen und das sind nun mal Betriebsräte und auch Beschäftigte. Das ist wirklich ganz wesentlich, diese zwei Rechte über § 82a Betriebsverfassungsgesetz und über einen dritten einzuführenden Absatz unter § 79 zu sichern. Letzten Endes geht es hier auch um die Hörbarkeit und die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Wenn wir uns darüber unterhalten, dass es so etwas wie arbeitsvertraglich festgelegte Verbote gibt, über Sachen zu berichten, die im Betrieb stattfinden, dann möchte ich doch auf einen bestimmten Aspekt aufmerksam machen: Ziel einer liberalen Demokratie ist es, dass wir eine offene Gesellschaft haben und eine offene Gesellschaft bedeutet, dass ich anhand meiner im Betrieb gesammelten Erfahrungen auch Gesetze öffentlich kritisieren darf. Das ist der eine Punkt. Der zweite Punkt, der damit zu behandeln ist: Jeder sollte an diesem Meinungsbildungsprozess, an der Gestaltung der Zukunft mitmachen, und zwar vollkommen unabhängig davon, wo man herkommt, welcher Religion man zugehört, was für ein Geschlecht man hat. Deshalb begrüße ich auch in diesem Zusammenhang – und zwar gerade auch aus der praktischen Perspektive als Betriebsrat – sehr, dass ein zwingendes Mitbestimmungsrecht vorgeschlagen wird in der Frage der Gleichstellung.

Als zweiten wichtigen Punkt würde ich gerne die Beteiligung der Beschäftigten an der Unternehmensplanung und somit auch an der Gestaltung von menschengerechter Arbeit erwähnen wollen. Das ist der Vorschlag zu § 28a Betriebsverfassungsgesetz. Wenn wir tatsächlich Technik/Digitalisierung gestalten wollen, dann ist es unabkömmlich, das Expertinnen- und Expertenwissen sowohl der Betriebsräte als auch der Beschäftigten miteinzubinden. Ich möchte jetzt nicht auf die Normen eingehen, die bekannt sind, die sagen,



dass Arbeitssysteme idealerweise dann zu gestalten sind, bevor sie in die Praxis umgesetzt werden. Das ist aber im Grunde genommen das, was tatsächlich auch damit gemeint ist, zu sagen: Bereits zum frühestmöglichen Zeitpunkt einer Planung sind die Beschäftigten miteinzubeziehen, damit Arbeitssysteme auch menschengerecht gestaltet werden können; also Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung, dass man im Grunde genommen in der Planung schon sieht, dass es Entscheidungs- und Handlungsspielräume gibt.

Damit komme ich zum dritten Punkt: die Weiterentwicklung des § 92 Betriebsverfassungsgesetz; von strategischer Bedeutung deshalb, weil es geht hier, wie besprochen, um die Arbeitsplatzgestaltung, um die Arbeitsumgebung, um die Arbeitsorganisation und auch die örtliche Lage des Arbeitsplatzes. Das alles ändert sich gerade im Zuge von Digitalisierungsstrategien der Unternehmen. Damit verbunden ist selbstverständlich auch der komplette Bereich der Personalplanung. In der Bundestagsrede im April wurde zu Recht darauf hingewiesen, es gibt Unternehmen, die kennen offensichtlich noch nicht einmal eine Personalplanung – offiziell zumindest. Eine Personalplanung ist unabdingbar, um die Arbeitsbedingungen und somit auch die Lebensbedingungen der Kolleginnen und Kollegen menschengerecht zu gestalten und hierzu bedarf es insbesondere einer zwingenden Mitbestimmung in allen Fragen der Personalbemessung, weil diese Fragen untrennbar verbunden sind mit Fragen des Zeit- und Leistungsdruckes, aber auch mit Fragen der Vertragsstruktur, ob es nun Arbeit auf Abruf gibt, Teilzeit gibt oder das, was man Normalarbeitsverhältnisse nennt.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Es geht weiter mit der SPD-Fraktion und da ist Michael Gerdes der Nächste.

Michael Gerdes (SPD): Ich möchte meine Frage zweiteilen. Die erste Frage: Neben vielen Herausforderungen, die der technologische Fortschritt der Digitalisierung mit sich bringen kann, kann er uns auch dabei helfen, gesellschaftliche Aufgaben besser zu bewältigen? Und da frage ich dann Frau Eder: Welche Rolle kommt dabei der Mitbestimmung zu? Der zweite Teil wäre: Es wird oft behauptet, dass Online-Wahlen die Wahlbeteiligung erhöhen würden. Wie bewerten Sie die Einführung von Online-Betriebsratswahlen? Diese Frage ging an Herrn Klengel.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Also Digitalisierung kann gesellschaftliche Aufgaben insofern mit bewältigen oder mit unterstützen, indem wir es erstens aus Beschäftigtensicht betrachten, also zum Beispiel Menschen durch gesunde Arbeit bis zur Rente zu bringen. Gesund, nicht krank, dass sie wenig davon erleben. Das kann zum Beispiel Arbeit sein, die vereinbar ist mit dem Alltag einer alleinerziehenden Mutter, einem

pflegenden Sohn, was zum Beispiel durch mobile Arbeit ermöglicht wird oder durch andere arbeitsschutzergänzende Maßnahmen für Menschen mit bestimmten Einschränkungen. Da tragen auch die Anträge aus dem DGB-Reformentwurf gegebenenfalls mit dazu bei. Digitalisierung ist eine gute Möglichkeit, aber sie muss natürlich so sein, dass Beschäftigte keine Angst haben müssen vor Kündigungen aufgrund von Daten, die aufgrund der Digitalisierung verarbeitet werden. Immer auch mit der Prämisse, dass mitbestimmte Systeme eingesetzt werden. Wir haben ja gerade gehört, es sollte eher zurückgeführt werden. Wir glauben, dass es eher dazu beiträgt, auch für Digitalisierung zu werben und Menschen mitzunehmen, indem man die Mitbestimmung erweitert bzw. so lebt, wie sie im Gesetz steht, nämlich frühzeitige Einbeziehung durch Unterlagen etc., wodurch dann auch kein Betriebsrat der Welt jemals ein System verhindern würde, wenn er die Sinnhaftigkeit dessen sieht.

Dann vielleicht noch eine weitere Aufgabe, die ein bisschen weiter fern davon ist: die Stärkung der Tarifbindung, die eng mit der Mitbestimmung verzahnt ist. Digitalisierung bietet eine Möglichkeit, Menschen zu erreichen, die wir bislang so nicht erreichen bzw. die wir auch aktuell nicht mehr erreichen, weil sie mobil arbeiten. Insofern würde das digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften helfen, um Menschen anzusprechen, die egal, wo sie arbeiten, ob in der Matrix-Organisation, ob mobil, ob im Außendienst, wie auch immer. Das würde unterstützen, das Ziel der Stärkung der Tarifbindung voranzutreiben.

Dr. Ernesto Klengel (Hans-Böckler-Stiftung): Herzlichen Dank für die Frage zu den Online-Betriebsratswahlen. Die sind in der Wahlordnung derzeit nicht vorgesehen und werden von der Rechtsprechung daher auch als nicht zulässig angesehen. Sie einzuführen – da kann ich an das anknüpfen, was Frau Eder gesagt hat – hätte natürlich durchaus einen gewissen Charme, wenn es darum geht, die Stimmabgabe für Menschen zu erleichtern, die sich im Homeoffice oder im Außendienst befinden und dementsprechend die Stimmabgabe nicht persönlich vornehmen können. Allerdings muss man sagen, dass für diese Personen bereits heute die Möglichkeit besteht, an der Briefwahl teilzunehmen. Insbesondere gibt es Bedenken gegen die Möglichkeit der Online-Wahl, was insbesondere auch den Grundsatz der geheimen Wahl angeht. Diese Bedenken sind vom Bundesverfassungsgericht auch ausgesprochen worden für die Wahlen für die staatlichen Körperschaften und sind natürlich übertragbar auf die Betriebsratswahl, weil wir auch hier Lösungen brauchen, die integer sind und Vertrauen in dieses System, in diese Online-Betriebsratswahlen gewährleisten.

Vielleicht noch einmal etwas zu dem Argument der Wahlbeteiligung: Wir haben bei den



Betriebsratswahlen – ausgewertet durch die Hans-Böckler-Stiftung – eine Wahlbeteiligung, die weit oberhalb der liegt, wie wir sie für kommunale Gremien sehen. Gestern hat in Offenbach eine Wahl zum Oberbürgermeister stattgefunden mit einer Wahlbeteiligung von etwa 26 Prozent, wenn ich das richtig in Erinnerung habe. Hier sind wir deutlich drüber, also auch über dem sonstigen Schnitt. Das ist sicher ein Extrembeispiel, wo wir bei der letzten Betriebsratswahl 2022 bei 72 Prozent liegen. Warum sage ich das? Ich denke, wir haben hier im Bereich der Online-Wahlen jetzt nicht den extremen Zeitdruck, Schnellschüsse zu machen, sondern aus unserer Sicht ist es hier wichtig, eine Lösung zu finden, die tragfähig ist. Was man eben auch sagen muss: In vielen Betrieben geht man in der Belegschaft gemeinsam in Gruppen zur Wahl. Hier sollte man erwägen, in jedem Fall einen Vorrang zu haben, um diesem symbolischen Wahlakt Genüge zu tun.

Jan Dieren (SPD): Dann richtet sich meine Frage noch mal an Herrn Scholten: strafbare Behinderung von Betriebsratsarbeit – da gibt es deutlich mehr Fälle, als strafrechtlich verfolgt werden. Welche Schritte halten Sie für nötig, um strafbare Angriffe auf das demokratische Recht der Beschäftigten zu verhindern?

Ralf Scholten: Was wir in jedem Fall brauchen, sind Schwerpunktstaatsanwaltschaften. Wir brauchen Staatsanwälte, die sich mit den Gesetzen auskennen; das sind die Nebengesetze. Die Sachen werden einfach eingestellt; schwerste Verstöße gegen Vorschriften der Betriebsratswahl werden eingestellt. Deshalb brauchen wir Schwerpunktstaatsanwaltschaften, die sich damit beschäftigen können und die es kennen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Die nächste Runde ist die der CDU/CSU-Fraktion. Herr Knoerig, bitte.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Ich möchte zwei Fragen an den Bitkom richten. Die Mitgliedsunternehmen bei Ihnen sind die Treiber der Digitalisierung. Sie haben die Geschäftsinhalte, die Geschäftsmodelle, die sie betreiben. Sie wissen sicherlich auch, dass wir als Union einen Antrag zur Digitalisierung eingebracht haben bezüglich der Online-Betriebsratswahlen. Video, Betriebsversammlung, Beratungen, digitale Versammlung für leitende Angestellte waren da Thema und natürlich auch der Online-Zugang für das schwarze Brett für die Gewerkschaften. Da frage ich Sie, Frau Holdampf-Wendel, welche Vorschläge haben Sie zur Digitalisierung der Betriebsratsarbeit? Wo sehen Sie Anpassungsbedarf im geltenden Recht? Und ganz konkret: Was halten Sie von Online-Betriebsratswahlen? Welche Erfahrungen haben Ihre Mitgliedsunternehmen diesbezüglich gesammelt? Haben Sie womöglich auch Praxisbeispiele?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Ich fange vielleicht damit an, wo wir sehen, dass

Digitalisierung Vorteile bringen könnte – auch bei der Betriebsratsarbeit. Zum einen sehen wir, dass zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten zunimmt; in vielen Betrieben sind Homeoffice und mobile Arbeit, zum Standard geworden. 64 Prozent der Unternehmen bieten diese zumindest teilweise an. Wir sehen, dass während der Covid-19-Pandemie Arbeitgeber und Betriebsräte positive Erfahrungen mit virtuellen Formaten der Betriebsratsarbeit gemacht haben, so dass wir klar dafür plädieren möchten, die digitale Betriebsratsarbeit weiter auszubauen. Konkret würde ich auch die Vorschläge von Frau Klingberg unterstützen und unterstreichen. Wir möchten auch, dass Online-Betriebsratssitzungen als gleichwertige Alternative im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden, dass der Vorrang, der zurzeit im § 30 festgeschrieben ist, wegfällt. Wir unterstützen auch, dass Betriebsversammlungen auch nach dem Ablauf der Corona-Bestimmungen wieder möglich werden und über audiovisuelle Einrichtungen durchgeführt werden können. Wir würden auch begrüßen, wenn die Beschlussfassung über Betriebsvereinbarungen erleichtert werden könnte, indem die Regelungen in § 77 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz den Abschluss von Betriebsvereinbarungen auch per Textform ermöglichen würden. Das würde die standortübergreifende Zusammenarbeit unterstützen. Ich würde noch konkreter zu dem Thema Online-Betriebsratswahlen ein paar Punkte aufgreifen: Zum einen bin ich sehr froh, dass der DGB und auch die Hans-Böckler-Stiftung einige Vorteile der Online-Betriebsratswahlen erkennen und anerkennen. In der Tat sehen wir, dass die Wahlbeteiligung erhöhen kann und auch Wählerinnen und Wähler dadurch erreicht werden können, die remote arbeiten, die aus krankheitsbedingten Gründen, aufgrund einer Behinderung oder aus anderen Verhinderungsgründen nicht vor Ort wählen können. Man sollte nicht verschweigen, dass es auch die Kosten und den Aufwand für die Durchführung reduzieren könnte, wenn man Online-Betriebsratswahlen ermöglicht. Wir plädieren dafür, dass diese Wahl als Form der Fernwahl zusätzlich zur Präsenzwahl und zur Briefwahl im Betriebsverfassungsgesetz verankert wird. Das würde ermöglichen, dass neben der Briefwahl auch elektronisch abgestimmt werden kann. Ich möchte ausdrücklich betonen, dass es bereits heute technische Lösungen gibt, die die Online-Betriebsratswahl ermöglichen und dabei auch alle Wahlgrundsätze eingehalten werden können. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, worauf Sie sich bezogen haben, betraf die computerunterstützte Wahl vor Ort; darum ging es in dem Verfahren. Wir sehen Online-Betriebsratswahlen als eine Art der Fernwahl. Diese wäre eine zusätzliche Möglichkeit, wobei auch tatsächlich die Wahlgrundsätze eingehalten werden können. Noch ein letzter Punkt: Auch das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik arbeitet derzeit in verschiedenen Projekten an Hilfestellungen



und an sicherheitstechnischen Vorgaben für Online-Wahlen. Diese werden in den nächsten Wochen und Monaten einsatzbereit sein, so dass nichts im Wege stehen würde, die Online-Wahlen im Betriebsverfassungsgesetz zu verankern. Noch einige Beispiele, weil Sie danach gefragt haben: An Hochschulen, in berufsständischen Kammern, in Genossenschaften finden seit Jahren Wahlen online statt, die Sozialwahl fand online statt und auch Gleichstellungsbeauftragte in der Bundesverwaltung können mittlerweile elektronisch gewählt werden.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Eine Frage an Sie, Herr Wolf, an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Ist ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Interessenausgleich mit dem Grundgesetz vereinbar? Wo sehen Sie bei diesem Vorschlag rechtliche und praktische Schwierigkeiten?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Ist ein Mitbestimmungsrecht beim Interessenausgleich überhaupt denkbar? Wir haben eine ganz fixe und ganz klare Trennung im Betriebsverfassungsgesetz zwischen Interessenausgleich und Sozialplan. Diese Trennung halten wir für existenziell. Wenn man die Diskussion um den Interessenausgleich und die Mitbestimmung beim Interessenausgleich betrachtet, kann man diese nicht isoliert betrachten. Dazu kommen weitere Überlegungen, Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung und Personalgestaltung einzuführen. Hier geht es aber in den Kern der Unternehmensentscheidungen, der Unternehmensplanung darüber, mit was, wie viel, von wem und mit wie viel Mitarbeitern will ich meine Produktion gestalten? Das ist – ganz jenseits der Betriebsverfassung – ein zentrales Recht tatsächlich des Unternehmens / des Arbeitgebers, in das – deswegen ist die Regelung in § 111 so, wie sie heute ist – nicht eingegriffen werden kann. Das hätte Folgen generell für die Unternehmerentscheidung, weit darüber hinaus auch gegebenenfalls für den Kündigungsschutz und daher kurz zusammengefasst: Nein, ein Mitbestimmungsrecht beim Interessenausgleich wäre verfassungswidrig.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Müller-Gemmeke beginnt mit der Befragungsrunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ein Antrag heute hat ja das Kernanliegen, dass es möglichst flächendeckend Betriebsräte gibt. Jetzt wissen wir aber, dass Betriebsratsgründungen immer wieder scheitern oder auch erfolgreich angefochten werden, weil unklar ist, wer eigentlich zum Betrieb gehört oder wer nicht. Gerade in der Plattformökonomie gibt es solche Fälle. Deshalb treibt es uns Grüne vor allem um, ob wir den Betriebsbegriff im Betriebsverfassungsgesetz verändern müssen und, wenn ja, in welcher

Form? Daher geht meine Frage wieder an Herrn Kummert: Besteht beim Betriebsbegriff aus Ihrer Sicht gesetzlicher Handlungsbedarf?

Nils Kummert: Der Betriebsbegriff ist ein, wie man so schön sagt, sehr weites Feld. Wir haben eine lange Rechtsprechung, die versucht hat, den Betriebsbegriff einzufangen. Das Bundesarbeitsgericht stellt bekanntlich entscheidend auf den Leitungsapparat ab. Das ist genau auch das Problem, dass wir beratenden Anwältinnen und Anwälte, wenn wir Wahlvorstände und auch Betriebsratsgründungen begleiten, immer wieder feststellen, dass der Betriebsbegriff zunehmend ins Rutschen geraten ist. Ich habe mich gewundert, dass die Anträge, die wir heute hier diskutieren, dieses Thema nicht aufgreifen. Es mag in anderen Diskussionsrunden hier schon Thema gewesen sein, aber der Betriebsbegriff ist ganz, ganz wesentlich bei der Frage Begleitung und Initiierung von Betriebsratsgründungsprozessen. Ich will das auch anhand eines Beispiels mal darstellen: Es gibt die großen Themen Matrix-Organisationen; das ist jetzt auch so ein beliebtes Schlagwort geworden. Aber wir haben eine Internationalisierung von großen Unternehmensstrukturen mit einer Parzellierung von betrieblichen Einheiten. Das fachliche, das disziplinarische Weisungsrecht geht auseinander. Wir finden diese Leitungsapparate in der Praxis immer seltener in einer kompakten Form vor. Das haben wir in der IT-Dienstleistungsbranche ganz stark. Ich habe jetzt einen Gründungsprozess begleitet bei einem IT-Dienstleister. Wir haben mit dem Arbeitgeber lange im Vorfeld sprechen können, weil das gewerkschaftlich initiiert war und man dort auch keine Angst haben musste, dass dort irgendwelche Störungsaktivitäten entfaltet werden. Das war ein sehr konstruktiver Vorgang. Aber der Arbeitgeber war sehr fragend vor dem Thema: Wo ist hier mein Betrieb? Wie können wir das Ganze strukturieren? Wir sind dann sehr schnell zum Thema gekommen, können wir hier einen Tarifvertrag abschließen? Das passt in dem Fall nicht, weil es ansonsten keine Tarifverträge gab in diesem Unternehmen bisher – nicht untypisch für die IT-Dienstleistungsbranche. Vor dem Hintergrund stellte sich die Frage: Betriebsvereinbarung? Abschließen konnte man noch nicht. Es gab keinen Gesamtbetriebsrat, keinen Konzernbetriebsrat, der hier hätte aktiv werden können. Es gab Fragen über Fragen. Die Antwort, die ich mir in dem Augenblick spontan überlegt hatte – auch mit Blick auf die Frage: Wie kann man das Problem lösen? – ist ein Auskunftsanspruch, den Betriebsräte, die gewerkschaftlichen Akteure oder auch einladende Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber haben müssten, um feststellen zu können, wo genau hier der Betrieb aus Sicht des Arbeitgebers mit einer gewissen Verbindlichkeit für zumindest eine Wahlperiode ist, so dass beide Seiten davon ausgehen können, hier eine gewisse Grundlage zu



haben, um sauber wählen zu können. Die Fragen stellen sich analog auch im Bereich von plattform-ökonomischen Aktivitäten von Unternehmen, wo es jedenfalls noch angestellte Beschäftigte gibt und das Ganze nicht über Soloselbstständigkeit läuft. Auch dort stellt sich die Frage: Wie kriegt man im Vorfeld einer Betriebsratswahl eine Verbindlichkeit hergestellt in Bezug auf die betriebliche Einheit, in der gewählt werden soll? Da, denke ich, muss es diesen Auskunftsanspruch geben, dem eine gewisse Verbindlichkeit zukommt.

Ein weiterer Aspekt ist die Erweiterung des § 3 Betriebsverfassungsgesetz. Wir haben dort eine ganze Reihe von sehr positiven Ansätzen, auch auf tarifvertraglicher Ebene. Ich glaube, dass das das Modell der Zukunft ist, weil wir diesen Betriebsbegriff nicht legalistisch einfangen können, also vom Normwortlaut her sind das alles Bemühungen, die nicht fruchten werden. Wir brauchen Prozesslösungen, Verfahrenslösungen und auch Zugänge zu diesen § 3-Lösungen. Das scheint mir momentan auch in der Praxis immer noch ein Problem zu sein, dass man dort nur sehr schwer zu diesen Vereinbarungen kommt, weil die Tarifvertragsparteien sich dem Thema manchmal nicht öffnen können oder wollen, aus welchen Gründen auch immer. Aber das ist der Weg der Zukunft, diese § 3-Struktur zu erweitern, für Matrix-Organisationen zu öffnen und auch für schnelle Verfahrenslösungen möglicherweise auch auf betrieblicher Ebene zu öffnen. Für die Betriebsratswahlen – weil Sie das Problem ansprechen mit dem Gründungsprozess – ist diese Betriebsbegriff-Frage eklatant wichtig und sie wird zunehmend wichtiger.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann würde ich noch beim DGB nachfragen, was es dort für Überlegungen gibt, um das Problem ‚Betriebsbegriff‘ zu lösen.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben insbesondere eine Ausweitung des § 3 im Reformentwurf vorgesehen, um die Besonderheiten, die es jetzt eben gibt, die damals der Gesetzgeber wahrscheinlich noch nicht im Blick hatte, mit aufzunehmen und um auch das Thema Betriebsratsgründungen zu unterstützen. Wir haben in den Diskussionen um das Betriebsräte-Modernisierungsgesetz, aber auch im Reformentwurf insbesondere noch einmal die Stärkung des Kündigungsschutzes von den Einladenden und von den Initiatoren mit aufgegriffen, die aus unserer Sicht besonders helfen würde mehr Betriebsräte zu erreichen, genauso wie aber auch bessere Aufklärung insgesamt in Schulen zum Thema Mitbestimmung, damit man mit dieser Teilhabe auch im Arbeitsleben gleich aufwächst.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Wir gehen zur Runde der FDP-Fraktion und da hat Pascal Kober das Wort.

Pascal Kober (FDP): Meine Frage geht an das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln, an Herrn Dr. Stettes. Es ist so, dass nur 8 Prozent der Unternehmen in Deutschland einen Betriebsrat haben. Können Sie vielleicht etwas beleuchten, welche Hintergründe das hat oder welche Motive dahinter liegen können, weshalb Unternehmen keinen Betriebsrat haben?

Dr. Oliver Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Ich fange mal mit einer Vorbemerkung an. Ich bin ein bisschen zurückhaltend, die Strahlkraft des Betriebsverfassungsgesetzes alleine am Verbreitungsgrad von Betriebsräten und an seiner Entwicklung festzumachen. Warum? Wann gründet sich ein Betriebsrat? Wenn die Beschäftigten es für erforderlich halten. Wenn sie das Gefühl haben, dass die eigenen Interessen nicht so wahrgenommen werden von einer Geschäftsführung, wie das von ihrer Seite als angemessen erachtet wird. Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht es nun den Beschäftigten, einen Betriebsrat zu gründen, auch gegen den Willen des Arbeitgebers. Es gibt hierfür klare Regeln, wie das zu laufen hat und wie eine Betriebsratswahl stattfindet.

Das Zweite ist: Es gibt klare Regeln in der Zusammenarbeit, wo und in welcher Form mitbestimmt wird. Das gibt eben eine deutlich größere äußere Strahlkraft als allein der Verbreitungsgrad.

Jetzt kommt die konkrete Antwort auf Ihre Frage: Wir beobachten in Deutschland schon seit Dekaden, dass die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Arbeitsplatz extrem hoch ist. Ungefähr immer neun von zehn Beschäftigten sind eigentlich seit mehreren Dekaden konstant mit ihrem Arbeitsverhältnis zufrieden. Das heißt also, die Beschäftigten sehen von sich aus überhaupt keinen Anlass, möglicherweise ein Gremium zu bilden, das ihre Interessen gegenüber einer Geschäftsleitung vertritt, weil sie sich entsprechend schon angemessen beteiligt fühlen. Das ist auch einer der Gründe, weshalb wir einen abnehmenden Verbreitungsgrad haben. Wenn die Beschäftigten kein Interesse haben, Betriebsräte zu gründen, verlieren wir über den Zeitablauf schlicht und ergreifend beim Verbreitungsgrad, weil Betriebe ausscheiden, die mitbestimmt waren. Das ist dann platt formuliert einfach so: Wir verlieren mitbestimmte Betriebe und wir gewinnen keine neuen hinzu. Das hat eben viel damit zu tun, dass die Beschäftigten, so wie es gerade ist, zufrieden sind.

Pascal Kober (FDP): Meine zweite Frage richtet sich auch an Herrn Dr. Stettes. Was bedeutet nach dieser Befund Ihrer Ansicht nach für die Partizipation und Interessenvertretung der Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat?

Dr. Oliver Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Das hängt eng damit zusammen, dass man ein bisschen vorsichtig mit der



Einschätzung sein muss, dass die Beschäftigten dort, wo kein Betriebsrat ist, nicht an Entscheidungs- und Informations- und weiteren Prozessen beteiligt sind. Das passiert andernorts, indem man dort alternative Interessenvertretungsorgane findet, kollektiver Art, in den unterschiedlichsten Formen. Das sieht man vielerorts daran, dass die Beschäftigten selber im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses und ihrer Aufgaben schon über ausreichend Beteiligungs- und Mitspracherechte verfügen, um Aufgaben zu planen, entsprechend an Entscheidungsprozessen mitwirken zu können, wenn es um Investitionen geht und dergleichen mehr, und zwar insbesondere in kleineren Unternehmen, wo es unmittelbar eine direkte Beteiligung gibt zwischen den Beschäftigten einerseits und der Geschäftsführung andererseits.

Pascal Kober (FDP): Meine dritte Frage richtet sich auch an Herrn Dr. Stettes vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln. Wie bewerten Sie vor dem Hintergrund der bereits existierenden Mitspracherechte, die das Betriebsverfassungsrecht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern heute schon einräumt, die Forderungen, die sich in den drei Anträgen hier zeigen?

Dr. Oliver Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.): Ich fange einmal mit einer Einschätzung der Beteiligten selber an. In unseren eigenen Erhebungen, aber auch basierend auf der Erhebung der Kollegen der Hans-Böckler-Stiftung können wir feststellen, dass sowohl Betriebsräte als auch Geschäftsführung dort, wo ein Betriebsrat existiert, im Großen und Ganzen mit dem gemeinsamen Miteinander trotz aller Interessenkonflikte im Einzelfall zufrieden sind. Das ist ein hohes Gut, das es abzuwägen gilt gegenüber Forderungen, die mit einer Ausweitung von Mitspracherechten einhergehen, die genau dieses, sagen wir mal, gemeinsame Verständnis und auch die gute Einschätzung von beiden Seiten in eine Schieflage bringen. Das sollte man nur dann tun, wenn man Anhaltspunkte dafür findet, dass die Mitspracherechte nicht ausreichend sind, und das sind sie aus unserer Sicht. Ich hatte eben kurz darauf verwiesen, dass wir beim Thema Qualifizierung aus unserer Sicht keine Handlungsnotwendigkeit sehen, nicht nur mit Blick auf das Weiterbildungsengagement von den Unternehmen, sondern wir sehen, dass dort, wo die Betriebsräte existieren, Qualifizierungsmaßnahmen stärker durchgeführt werden. Wir sehen keinen Handlungsbedarf bei dem Thema Fremdpersonal oder Befristungen. Wir sehen keinen Handlungsbedarf bei dem Thema Beschäftigungssicherung oder Interessenausgleich.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir gehen in die Runde der SPD-Fraktion. Angelika Glöckner, bitte.

Angelika Glöckner (SPD): Ich würde meine Frage gern an Herrn Scholten und an Frau Eder richten:

Es wird immer wieder behauptet, dass die betriebliche Mitbestimmung erforderliche Änderungen in den Betrieben und Unternehmen verhindert oder auch verzögern würde. Was sind, Herr Scholten, Ihre Erfahrungen, die Sie in der Praxis damit machen, und Sie, Frau Eder, wie sehen Sie das aus Ihrer Erfahrung heraus und wo sehen Sie Handlungsbedarf, um nötige Veränderungsprozesse einzuleiten?

Ralf Scholten: Ich kann Ihnen versichern, dass ich in vielen Jahren, in denen ich Betriebsräte berate, nicht einen Fall kennengelernt oder erlebt habe, wo Betriebsräte aktiv versuchen, etwas zu verhindern, was erforderlich ist. Sie versuchen, Beteiligungsrechte wahrzunehmen. Wenn es beispielsweise bei einer grundlegenden Betriebsorganisationsänderung dazu kommt, dass ein großes internationales Beratungsunternehmen Vorschläge unterbreitet hat, die aber ein wenig an der betrieblichen Praxis vorbeigehen, dann versuchen sich Betriebsräte einfach einzubinden und dann versuchen sie, ihr Fachwissen einzubringen in solche Situationen und wollen nicht verhindern. Kein Betriebsrat möchte, dass es dem eigenen Unternehmen schlecht geht. Jeder Betriebsrat wünscht den wirtschaftlichen Erfolg und versucht das auch mitzugestalten. Es ist ein Mitgestalten; es ist niemals ein Verhindern.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das ist auch meine Erfahrung, da kann ich nahtlos anknüpfen. Es nicht, dass Betriebsräte etwas verhindern. Vielmehr gestalten sie auch in Notsituationen oder in schnellen Situationen. Wir haben es während Corona gesehen, dass schnell Lösungen gefunden wurden in den Betrieben. Keineswegs wird verhindert und auch da ist die Praxis eher, dass wir mehr Informationen brauchen und schnellere. Wenn wir heute schon in diversen Beiträgen über erzwingbare Mitbestimmung gesprochen haben, dann geht es nicht darum, dass es am Ende die Einigungsstelle sein soll, sondern es geht darum, dass man sich unterhalten soll und dass das in der Praxis leider zu selten stattfindet, oder meistens erst zu spät. Im Bereich der Betriebsänderungen gibt es viele Sachen, die man schon vorbereiten kann, so dass nur noch der letzte Schritt fehlt. Da kann man Vieles nicht mehr verändern.

Insofern geht es um frühe Einbindung, um schon im Prozess beteiligt zu werden, um Mitbestimmung zur vollen Geltung zu bringen, um Teilhabe, aber auch darum, für Verständnis zu werben, für Veränderungen. Das ist das, was wir erreichen wollen: sozial-ökologische Transformation, gegebenenfalls neue Geschäftsfelder erschließen. Das braucht die Beschäftigten, die dahinterstehen. Das braucht mehr Rechte, aber eben nicht im Sinne von ‚am Ende soll immer die Einigungsstelle stehen‘.



Jan Dieren (SPD): Auch meine nächste Frage richtet sich an Frau Eder: Die Mitbestimmung selbst ist ein demokratisches Recht der Beschäftigten. Jetzt erleben wir in den letzten Jahren starke Angriffe auf demokratische Strukturen in unserer Gesellschaft. Welchen Zusammenhang sehen Sie zwischen starker Mitbestimmungskultur in den Betrieben und Unternehmen auf der einen Seite und Vertrauen in demokratische Prozesse überhaupt? Was ist nötig oder was wäre aus Ihrer Sicht nötig, um diesen Zusammenhang dazu zu nutzen, Demokratie zu stärken?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Demokratie im Betrieb, wir haben es schon gesagt, dort wird sie gelebt, da wird sie erfahren. Tarifbindung findet tatsächlich nur in mitbestimmten Betrieben statt. Das heißt, immer da, wo wir gemeinsames Hinwirken von Tarifverträgen sehen, wo man letztendlich Mitgestaltung erfährt und dann Demokratie auch für die Entlohnung wiederfindet. Wichtiger Baustein wäre zum Beispiel eine Art Demokratiezeit, das findet sich in dem Entwurf der Linken, dass man gerade diese Veränderung, die in den Betrieben passiert, gemeinsam diskutieren kann und nicht nur auf der Betriebsversammlung, wo wir haben es schon gehört, manche ja auch eher die Auffassung vertreten, dass digital das Gleiche wäre. Aber es geht genau um den Dialog. Es geht um das, was konkret passiert, und darum, die Leute mitzunehmen und in den Austausch zu gehen: Der Betriebsrat für die Gewählten, aber auch der Arbeitgeber, der sich dann konkret in Präsenz den Fragen stellen muss, was deutlich etwas Anderes ist, als an einer digitalen Betriebsversammlung teilzunehmen – so sehr wir auch sehen, dass das natürlich in der Praxis ein durchaus beliebtes Instrument ist. Den Austausch über betriebspolitische Themen, die den Rand des Betriebes natürlich manchmal überschreiten, und in die Demokratie, in die Gesellschaft hineingehen – das zu stärken durch Zeit für den Austausch, die ein Schichtmitarbeiter anders hat als jemand, der in der Verwaltung arbeitet und sich in der Kaffeepause zum Beispiel austauschen kann.

Michael Gerdes (SPD): Meine Frage geht an Herrn Dr. Klengel. Wir diskutieren derzeit unter dem Thema Fachkräftemangel viel über Weiterbildung und Qualifikation von Beschäftigten. Welche Rolle kann die Mitbestimmung dabei spielen – gerade bei denjenigen, die aufgrund von Transformationsprozessen nicht weiter ihre Tätigkeit ausüben können?

Dr. Ernesto Klengel (Hans-Böckler-Stiftung): Aus unserer Sicht ist das Thema Qualifizierung essenziell auch für die Betriebsratsarbeit. Betriebsräte – das wissen wir aus Studien – wirken so auf die Unternehmenspolitik, dass sie diese langfristig erfolgreicher machen, weil sie die langen Linien im Blick haben. Das betrifft eben auch die

Personalentwicklung, Personalbestand und ihn aufrecht zu erhalten ist ein essenzielles Interesse von Betriebsräten. Sie haben Ideen auch in der Transformation, die dazu führen, die Beschäftigten auch bei veränderten Produktionsbedingungen weiterhin im Betrieb zu halten und das eben unter anderem mit Weiterbeschäftigungsmitteln durchzuführen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Die nächste Runde ist die der CDU/CSU-Fraktion. Herr Knoerig, bitte.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Einmal an Sie, Herr Wolf von der BDA, eine generelle Frage: Welchen strukturellen Reformbedarf sehen Sie bei der Weiterentwicklung der Betriebsverfassung? Wenn Sie dann noch ein bisschen Zeit für Herrn Hemmerich überlassen, wäre ich Ihnen dankbar.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Darum werde ich mich selbstverständlich bemühen. Welchen strukturellen Reformbedarf sehen wir? Ich glaube, wir haben Reformbedarf an ganz vielen Stellen. Ich will mich deswegen auf zwei Punkte konzentrieren.

Das ist erst einmal das Thema Beschleunigung. Wir brauchen Regelungen, die zu schnelleren Entscheidungen führen, und keine Regelungen, die Maßnahmen verhindern. Ich habe jetzt eben gehört, Verhinderung ist gar nicht unser Ziel. Vor dem Hintergrund stellt sich die Frage: Wenn Verhinderung nicht das Ziel ist, warum werden dann neue harte Mitbestimmungsrechte eingefordert? Das passt für mich einfach nicht zusammen. Wir hatten zwischen 1996 und 1998 ein sehr klares, sehr strukturiertes Fristenmanagement bei einem Thema, das wir heute auch schon angesprochen haben, nämlich Interessenausgleich und Sozialplan. Gegenstand war der sogenannte Nachteilsausgleich im Zusammenhang mit dem Sozialplan. Es gab die Frist, zwei Monate zu verhandeln, und einen Monat in der Einigungsstelle eine Einigung zu versuchen. Danach konnte die Entscheidung umgesetzt werden. Ich glaube, eine solche Fristenregelung wäre sinnvoll.

Der zweite Punkt: Ich bin fast überrascht, dass ich mit einem Sachverständigen, mit dem ich sonst sehr selten einer Meinung bin, tatsächlich einer Meinung bin in einem Punkt, nämlich, die Frage Anpassungsfähigkeit von Betriebsstrukturen. Ja, ich glaube, wir brauchen Änderungen bei § 3. Ich weiß jetzt nicht, in welche Richtung Herr Kummert denkt. Ich denke hier stark in Richtung mehr Verbetrieblung dieser Möglichkeiten, Trennung von der Notwendigkeit, das Ganze immer oder fast ausschließlich über Tarifverträge zu lösen. Und der schlechteste Weg, weil er mehrfach jetzt schon angesprochen wurde, ist die Frage: Wollen wir den Weg gehen, den ein „Reformvorschlag“ aus dem letzten Jahr eröffnet? Da heißt es nämlich – entgegen der bisherigen Regelung, dass



Betriebsrat da ist, wo Betrieb ist –, dass künftig Betrieb da ist, wo Betriebsrat ist. Das ist jetzt sehr verkürzt, aber das geht in diese Richtung. Ich glaube, das würde tatsächlich zu strukturellen Veränderungen führen, die nicht im Sinne von Beschleunigung und auch nicht im Sinne von Anpassungsfähigkeit sind.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Herr Hemmerich: Wo ist Digitalisierung für Betriebsräte wichtig und wo nicht?

Kai-Uwe Hemmerich: Ich hatte mal einen großen Gesamtbetriebsrat nach § 3 BetrVG während der Coronakrise. Da hatte ich viel digital gemacht und das war eine echte Erleichterung. Ich hatte es noch nie so einfach als Gesamtbetriebsratsvorsitzender wie während den digitalen Sitzungen. Wenn man zwölf Standorte hat – in der Gesamtsumme 120 einzelne Betriebsratsmitglieder über die zwölf Standorte verteilt –, meinen Sie, da hat einer groß nachgefragt? Die Sitzungen waren so schnell durch wie noch nie. Die Regelungen waren sehr komplex, weil wir am Anfang von Corona sehr schnell handeln mussten, aber anstrengen musste ich mich nicht. Es ist ein völlig undemokratisches System, eine digitale Gesamtbetriebsratsitzung durchzuführen; ich rate davon ab. In der Zeit habe ich Wirtschaftsausschuss-Sitzungen gehabt, die auch sehr kritisch waren, weil wir nicht wussten, was bei Corona alles so passiert. Nach 45 Minuten haben die Arbeitgeber ihre Vorträge beendet und es gab keine Nachfragen; es war grauenhaft für mich. Ich habe während den Gesamtbetriebsratssitzungen WhatsApp geschickt: ‚Du musst das fragen!‘, ‚Du musst das fragen!‘, damit das alles funktioniert. Also ich rate davon ab.

Wo uns die Digitalisierung helfen kann im Betriebsrat, ist aber in der Ausstattung: Bei mir hat natürlich nicht jedes Betriebsratsmitglied ein iPhone, die haben alle einen Laptop. Aber der Schlosser in der Anlage, der hat ein Problem. Der kann nicht ständig rausgehen und den Laptop aufmachen und schauen, was der Betriebsratsvorsitzende von ihm will. Also in der Ausstattung würde es ungemein helfen und vor allen Dingen bei den Betriebsratswahlen. Dass ich Hesse bin, hört man, glaube ich, ein bisschen. Am 8. Oktober haben wir hier Landtagswahl, da kann ich einen Zettel in so einen Mülleimer reinwerfen. Bei uns in Hessen sind es meistens in den Gemeindehäusern so Wahlurnen, die ehemalige Mülleimer sind oder neue zumindest. Im Betriebsverfassungsgesetz ist vorgeschrieben, dass ich den Stimmzettel in einem Wahlumschlag in die Wahlurne tue. Es ist völlig überreguliert aus meiner Sicht; da könnten wir viel vereinfachen. Wenn man das Ganze noch digital machen könnte, wäre es eigentlich perfekt.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Ich stelle fest: Auch wenn die optische Ausgestaltung von

verschiedenen Wahlurnen different und geschmacklich verschieden betrachtet sein mag, so ist es doch eine Wahlurne und kein Mülleimer. Dann gehen wir in die freie Runde. Und da beginnt René Springer, bitte.

René Springer (AfD): Meine Frage richtet sich an Herrn Scholten: Es geht um den Freistellungsanspruch in § 38, den die Linksfraktion ausweiten will, und zwar jeweils um eine halbe Stelle für jeden gegründeten Ausschuss des Betriebsrates. Da schreiben Sie in Ihrer Stellungnahme, dass es dort ein großes Missbrauchspotenzial gibt, da unzählige Ausschüsse gegründet werden können, um das gesamte Gremium von der Arbeitsleistung freistellen zu können. Da wäre meine Frage: Ist das ein theoretischer Missbrauchsskandal oder ist es einfach nur ein negatives Menschenbild? Oder ist das vielleicht auch begründet in Erfahrungen?

Ralf Scholten: Nein, das ist keine Erfahrung, die wir gemacht haben. Wir haben nur zum Ausdruck bringen wollen, dass man das besser machen könnte. Man muss es nicht an Ausschüssen und an der Anzahl der Ausschüsse ausrichten. Viel besser wäre es, wenn man es an der Arbeit – so wie der Kollege das gerade zum Ausdruck gebracht hat – ausrichtet; und zwar an der Arbeit, die die Betriebsräte zu erledigen haben. Gerade, wenn die Technologiethemata auf uns zukommen, dann kommt so viel auf Betriebsräte zu, das kann man nicht einfach mal eben nebenbei – neben seiner Vollzeittätigkeit – erledigen. Wir wollten zum Ausdruck bringen: Es sollte an die Tätigkeiten gekoppelt werden.

René Springer (AfD): Meine Schlussfrage an Frau Eder vom DGB: Wir wollen insgesamt Betriebsräte stärken. Nun gibt es von der Linksfraktion die Forderung, ein Quorum einzuführen von 50 Prozent der Belegschaft mit dem Recht, gegenüber dem Betriebsrat die Einleitung von vorzeitigen Neuwahlen einzufordern. Meine Frage wäre: Stärkt das die Betriebsräte?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Tatsächlich haben wir auch das in der Stellungnahme, worauf ich mich hier beziehe, ausgewertet bzw. bewertet und haben gesagt, dass es aus unserer Sicht eher das Risiko birgt, dass Betriebsräte unter Druck gesetzt werden.

Man überlege sich, es kommt ein Ergebnis mit einer Wahlbeteiligung X heraus, und dann wird danach festgestellt: ‚Ach Mensch, hätte ich mal gewählt, hätte ich anders gewählt‘. Dann besorgt man sich die Mehrheiten und wählt Betriebsräte ab. Das wäre ein mögliches Szenario.

Aber natürlich auch unliebsame Entscheidungen, die man – Kai-Uwe Hemmerich hatte es schon gesagt – als Betriebsrat leider öfter trifft. Die Themen, die in der Praxis verfangen (Kantine, Arbeitszeiten – was jeden betrifft), sind einfacher zu



erklären als komplexe Umstrukturierungen, IT-Themen etc. Wenn man dann unpopuläre Entscheidungen getroffen hat und dafür abgewatscht wird, ohne dass auf die gesamte Amtsperiode geschaut wird (womit ist man angetreten zur Wahl und was hat man bis zum Ende der Wahl erfolgreich durchgesetzt). Außerdem gibt es die Möglichkeit, nach § 23 gegen grobe Pflichtverletzungen entsprechend vorzugehen. Insofern sehen wir das eher kritisch und als missbrauchsanfällig.

Susanne Ferschl (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Cosimo-Damiano Quinto: Wir haben zum Thema Beschäftigungssicherung bzw. die Sorge gehört, dass es dazu führen könnte, dass ein Betriebsrat letztlich Entlassungen zustimmen muss. Mich würde deine Einschätzung interessieren – auch im Hinblick auf den Digitalisierungstarifvertrag bei H&M –, ob du das bestätigen kannst oder ob du eine andere Erfahrung hast.

Cosimo-Damiano Quinto: Wenn wir uns über den Interessenausgleich unterhalten, da geht es doch um die Frage des ‚Ob‘ und des ‚Wie‘, das heißt es geht auch darum, Alternativkonzepte zu erfordern; das liegt gerade in der Natur.

Mit Blick auf den Digitalisierungstarifvertrag, gerade aus der praktischen Perspektive: Selbstverständlich ist es so, dass wir, wenn Beschäftigte, wenn Betriebsräte involviert werden, ein unglaublich großes Innovationspotenzial haben, um Unternehmen nach vorne zu bringen. Manchmal sind es auch die einfachsten Ideen, auf die man nicht kommt. Deshalb plädiere ich sehr stark dafür, wenn wir uns über Transformation unterhalten, Digitalisierung, dass wir wirklich auch das Expertenwissen mit einbinden, um zu verhindern, dass man in eine Situation kommt, wo es nur noch um Entlassungen geht oder um andere sozial schädliche Maßnahmen.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine letzte Frage geht wieder an Herrn Kummert. Es gibt ein Thema, das mich persönlich sehr umtreibt: Brauchen wir aus Ihrer Sicht ein Mitbestimmungsrecht über die Menge der Arbeit mit Blick auf Arbeitsverdichtung, Beschleunigung von Arbeit, hohe Arbeitsintensität bei vermehrter Projektarbeit, Homeoffice, wenn permanent zu viel Arbeit auf dem Tisch liegt, die einfach nicht zu schaffen ist?

Nils Kummert: Die Mitbestimmung könnte, wenn überhaupt, an § 92, an der Personalplanung, anknüpfen. Dann haben wir sicherlich die gleiche Diskussion, die Herr Wolf angestoßen hat, bei der Frage, ob da ein starkes Mitbestimmungsrecht nicht auch die gleichen verfassungsrechtlichen Fragen aufwerfen würde. Ich will es offen sagen: Ich sitze in diesem Jahr in der vierten Einigungsstelle zum Thema ‚Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung‘. Da geht es oft um genau diese Frage der Personalbemessung und auch die Frage

der Besetzungsregelung, die man betriebratsseitig anstrebt.

Was in der Praxis sehr, sehr helfen würde, jenseits der Frage der Weiterentwicklung von § 92 oder § 92a zu starken Mitbestimmungsrechten, wäre das alte, bekannte Thema ‚Anti-Stress Verordnung‘. Wir haben das vor zehn Jahren schon gehabt. Der Bundesrat hat sich damals auch dafür ausgesprochen; es gab eine ganze Reihe von Diskussionen. Das ist zehn Jahre her. Wir haben in diesen zehn Jahren eine ganze Menge anderer Themen auf den Tisch bekommen: Die Digitalisierungswelle rollt, wir haben das Thema Klimaschutz, Umweltschutz, Transformation usw. Das Thema Leistungsverdichtung und psychische Belastung ist in den Hintergrund getreten. In meiner Praxis seltsamerweise überhaupt nicht. In den Betrieben ist der Stresslevel extrem hoch, das Betriebsklima leidet und das hat sicherlich auch etwas mit Digitalisierung zu tun.

Es gibt einen § 6 Absatz 5 in dem Entwurf, den die IG Metall seinerzeit entwickelt hatte, wo es genau um die Frage des Arbeitspensums als ein Kriterium geht, das bei der psychischen Gefährdungsbeurteilung eine zentrale Rolle spielen sollte. Ich glaube, dass das der Weg auf Verordnungswege wäre, mit dem wir uns dem Thema sehr viel konstruktiver nähern könnten, ohne jetzt gleich an eine Weiterentwicklung des § 92 zu denken, so wünschenswert das perspektivisch sein mag. Aber ich sehe die verfassungsrechtlichen Probleme, die an dieser Frage dranhängen.

Pascal Kober (FDP): Meine Frage geht an Herrn Dr. Stettes: Sie haben gerade die Frage meiner Kollegin nach Arbeitsverdichtung und steigendem Stress und auch die Antwort von Herrn Kummert gehört. Kann man sagen, dass das ein gängiges und prägendes Kennzeichen unserer Arbeitswelt heute ist, dass die Menschen unter Arbeitsverdichtung und steigendem Stresslevel leiden?

Dr. Oliver Stettes (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Ich verweise noch einmal auf meinen Hinweis, dass die Einschätzung der Beschäftigten über ihren Arbeitsplatz – Stichwort ihre Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz – seit Dekaden konstant ist. Es ist natürlich so, dass es bestimmte Bereiche gibt, da sind Aufgaben hinzugekommen, da ist auch möglicherweise der Leistungsdruck angestiegen. Das ist aber für sich genommen dann kein Problem, wenn die Personen die entsprechenden Handlungsspielräume haben und das handhaben können. Solange das in der Balance ist – und dafür spricht viel, dass das mehrheitlich in der Balance ist –, werden wir keinen Sachverhalt haben, der Anhaltspunkte dafür gibt, dass wir hier eine große Gefährdungslage haben.

Dr. Markus Reichel (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Frau Holdampf-Wendel: Sie hatten sich



schon vorhin über die Themen der Digitalisierung geäußert, auch im Sinne der Vorbereitung auf die Transformation, die vor uns steht. Welche weiteren Änderungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten sehen Sie denn bei der Betriebsverfassung?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Ich möchte betonen, dass es wichtig wäre, Prozesse zu beschleunigen, um damit auf den Transformationsdruck besser reagieren zu können. Ein schnelles Verfahren vor der Einigungsstelle wäre hilfreich. Hierfür wären kurze, klare Fristen nötig, so dass man möglichst schnell Entscheidungen herbeiführen kann. Ansonsten wäre noch zu prüfen, ob Ausschüsse des Betriebsrats, denen bestimmte Themen übertragen werden, in diesem vorgegebenen Rahmen auch Betriebsvereinbarungen abschließen könnten.

Jan Dieren (SPD): Meine Frage richtet sich noch einmal an Herrn Scholten: Wir haben mehrfach gehört, wie wichtig die Rolle von Betriebsräten beim Anstoßen von Veränderungsprozessen auch in Unternehmen sein kann. Mitbestimmen kann ich nur, wovon ich weiß, das heißt Informationsrechte spielen eine wichtige Rolle. Das Betriebsverfassungsgesetz sagt an verschiedenen Stellen, dass Betriebsräte rechtzeitig und umfassend zu informieren sind. Was ist Ihre Erfahrung in der Praxis? Geschieht das immer in dem Umfang – vielleicht leicht tendenziös gestellt die Frage? Wo das nicht so ist: Was könnten nach Ihrer Einschätzung Wege sein, um diese Informationsrechte zu stärken und damit der Umsetzung der

Mitbestimmungsrechte, die es schon gibt, überhaupt eine solide Grundlage zu geben (die sind dann Voraussetzung, um über weitere Mitbestimmungsrechte zu reden)?

Ralf Scholten: Wenn der Fragesteller schon lächelt bei der Frage, ist die Antwort schon ein wenig impliziert. Natürlich ist das eines der größten Probleme für Betriebsräte: die nicht rechtzeitige Information und dann unter Druck mit dem Arbeitgeber entscheiden zu müssen. Die Information ist meistens auch nicht nur nicht rechtzeitig, sondern auch unvollständig. Das macht die Sache sehr, sehr schwer. Da müssen schnelle Möglichkeiten geschaffen werden, gegebenenfalls im Wege eines einstweiligen Verfügungsverfahrens. Die Möglichkeiten sind da, aber das wünscht ein Betriebsrat in der Regel nicht. Er möchte sich nur mit dem Unternehmen darüber unterhalten und die Sache gemeinsam besser machen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen an Sie alle. Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen. Ich bedanke mich herzlich beim Ausschusssekretariat für die Vorbereitung und noch viel mehr im Vorgriff schon auch auf das Protokoll, was zu erstellen ist. Die Sitzung von heute ist geschlossen. Die nächste Sitzung ist übermorgen, am 20.09. um 9:30 Uhr, als nichtöffentliche Sitzung. Schönen Tag noch.

Ende der Sitzung: 17:32 Uhr