



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

31. Oktober 2023

Ausschussdrucksache **20(11)419**

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 6. November 2023 zum

a) Antrag der CDU/CSU

Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt umfassend ermöglichen
20/4335

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen
und höhere Löhne**

20/6885

Siehe Anlage

Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt umfassend ermöglichen – Tarifbindung kann nur durch Sozialpartner gestärkt werden

**Stellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales
zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU – BT-Drs. 20/4335 – sowie zum An-
trag der Fraktion DIE LINKE – BT-Drs. 20/6885**

6. November 2023

Zusammenfassung

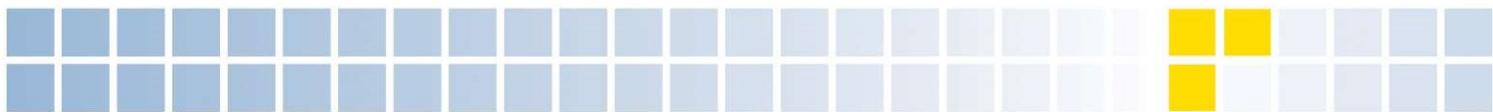
Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der erfolgreichen Nutzung der Regelungen zur Virtualisierung der Betriebsratsarbeit während der Pandemie durch die Betriebspartner, sollten diese umfassend weiterentwickelt werden. So sollte es in der Hand der Betriebspartner liegen, ob bspw. Präsenz- oder virtuelle Sitzungen Vorrang haben, oder ob dies für jeden Einzelfall von den Betriebspartnern entschieden wird. Ein genereller Präsenzvorrang erscheint jedenfalls nicht mehr zeitgemäß.

Auch die Arbeit der Wahlvorstände muss generell für die Virtualisierung geöffnet werden, Wahlversammlungen sollten ebenso virtuell möglich sein wie anlässlich der Wahlversammlung stattfindende elektronische Abstimmungen.

Ebenso sollten Schulungen und Fortbildungen der Betriebsratsmitglieder (§ 37 Abs. 6 BetrVG) in digitaler Form die Regel werden. Online-Fortbildungen sind mit Blick auf Kosten und Zeiteffizienz vorzugswürdig. Im Rahmen der Prüfung, inwieweit Schulungen erforderlich sind, muss auch stets in den Blick genommen werden, ob diese sinnvoller Weise online durchgeführt werden können bzw. müssen, wenn der (Kosten-)Aufwand im Vergleich mit einer Präsenzschulung wesentlich geringer ist.

Die Stärkung der Tarifbindung ist ein wichtiges Anliegen. Vorschläge, wie dies gelingen kann, sollten auf die Eigenverantwortung und die Expertise der Sozialpartner setzen. Die Tarifbindung sollte vor dem Hintergrund der durch das Grundgesetz vorgegebenen Rechtslage durch die Tarifvertragsparteien selbst gestärkt werden.

Nur ein Verständnis der Tarifautonomie, das die diesem Institut zu Grunde liegende von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit als Freiheitsgrundrecht versteht, wird dem Auftrag des Staates zur Förderung der Tarifautonomie gerecht. Koalitionsfreiheit fördert man nicht durch mehr staatlichen Zwang.



I. Im Einzelnen zu den fünf Punkten des Antrags der CDU/CSU-Fraktion

1. baldmöglichst ein rechtssicheres Online-Wahlverfahren zu Betriebsratswahlen als optionales Regelverfahren zu ermöglichen

Den Chancen der Digitalisierung kann vor allem dadurch Rechnung getragen werden, dass elektronische Betriebsratswahlen zugelassen werden. Aufgrund der inzwischen zahlreich zur Verfügung stehenden zuverlässigen und BSI-zertifizierten Wahltools für elektronische und Online-Wahlen dürften Bedenken hinsichtlich der Einhaltung der zwingenden Wahlgrundsätze auch durch Online-Wahlen ausgeräumt sein.

2. ergänzend zu Präsenzversammlungen die optionale Durchführung von Video-Betriebsversammlungen zu ermöglichen

Es entspricht unserer Forderung, Rechtssicherheit im Hinblick auf die Möglichkeit zu schaffen, Betriebsversammlungen virtuell durchzuführen. Die positiven Pandemieerfahrungen sollten auch insoweit dauerhaft genutzt werden können.

3. ergänzend zu Präsenzsitzungen die optionale mündliche Beratung von Einigungsstellen als Video-Sitzungen zu ermöglichen;

Die Möglichkeit, virtuelle Sitzungen durchzuführen, ist auch der Einigungsstelle einzuräumen. Dies entspricht einer konsequenten Umsetzung der Digitalisierung in der Betriebsverfassung.

4. Versammlungen der leitenden Angestellten nach dem Sprecherausschussgesetz in digitaler Form zu ermöglichen und baldmöglichst ein rechtssicheres Online- Wahlverfahren zu Wahlen nach dem Sprecherausschussgesetz als optionales Regelverfahren zu ermöglichen;

Es ist richtig, die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit auch auf die Sprecherausschüsse zu erweitern, weil hier dieselben Digitalisierungschancen und Anforderungen bestehen wie bei der Betriebsratsarbeit.

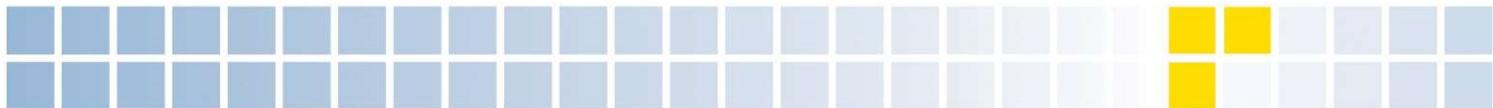
5. Betriebsräten in Anlehnung an das „Schwarze Brett“ der vordigitalen Arbeitswelt unter gleichen Voraussetzungen ein gesetzlich garantiertes Zugangsrecht zu den jeweils im Betrieb aktuellen digitalen Werbe- und Informationskanälen zu ermöglichen.

Angesichts der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die bereits einen praktikablen Rahmen auch für den digitalen Zugang zum Betrieb zum Zweck der Gewerkschaftswerbung vorgegeben hat, und angesichts bestehender Sozialpartnervereinbarungen zu diesem Thema, ist eine gesetzliche Regelung grundsätzlich entbehrlich. Abzulehnen wäre aufgrund der damit verbundenen datenschutzrechtlichen Implikationen und Auswirkungen auf Betriebsabläufe eine Regelung, die es Gewerkschaften ermöglichen würde, sämtliche Beschäftigten per E-Mail (dienstliche oder private) anzuschreiben. Eine Regelung dagegen, die Betriebsräten – wie in der Einleitung des Antrags der Fraktion der CDU/CSU angesprochen – in Anlehnung an das Bundespersonalvertretungsrecht die Nutzung von digitalen Informationskanälen ermöglicht, halten wir nicht für ausgeschlossen.

II. Im Einzelnen zu den fünf Punkten des Antrags der Fraktion DIE LINKE

1. Keine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)

Die reflexartig immer wieder erhobene Forderung nach einer Ausweitung der AVE fördert das Tarifvertragssystem und die Tarifbindung nicht. Eine Erleichterung der AVE mit dem Ziel, die Geltung von Tarifverträgen auszuweiten, führt nicht zu mehr Tarifverträgen und schwächt die Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Eine solche staatliche Tarifgeltung gründet nicht auf der freiwilligen Entscheidung für eine Tarifbindung und der Legitimation durch Mitgliedschaft in den



Koalitionen. Sie gefährdet damit die Akzeptanz derart erstreckter Tarifverträge und kann die Mitgliedschaft in den Koalitionen entwerten.

2. Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen stärkt Tarifbindung nicht

Tariftreueregelungen bedeuten einen Tarifzwang durch die Hintertür und einen Eingriff in die Tarifautonomie. Sie führen nicht zu mehr Tarifverträgen oder einer höheren Tarifbindung – das zeigen die Erfahrungen aus den Ländern. Vergabeverfahren werden durch Tariftreueregelungen komplizierter, teurer und deutlich bürokratischer. Schon jetzt gibt es bei öffentlichen Aufträgen des Bundes in rund 30 % der Ausschreibungen nur einen Bewerber. Durch weitere Anforderungen bei der öffentlichen Vergabe in Form von Tariftreueregelungen wird sich der Bieterkreis weiter verringern.

3. Untersagung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung verfassungswidrig

Arbeitgeberverbände stehen zur Tarifbindung. Zu Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit gehört auch die Freiheit, sich gegen Tarifverträge und für andere Wege der Gestaltung von Arbeitsbedingungen zu entscheiden. Für das einzelne Unternehmen kann sich eine Entscheidung für eine Mitgliedschaft ohne Flächentarifvertrag oder mit Haistarifbindung im Einzelfall als notwendig erweisen. Die Forderung eines gesetzlichen Verbots von OT-Mitgliedschaften greift in die Binnenautonomie der Arbeitgeberverbände ein und verletzt die Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 GG. Eine Beschränkung wäre daher nicht nur verfassungswidrig, sie würde auch die Möglichkeit gefährden, Unternehmen „tarifnah“ im Verband zu halten.

4. Keine Verschärfung von Nachbindung und Nachwirkung bei Betriebsumwandlungen/-übergängen

Das bestehende Regelungssystem bei Umstrukturierungen von Betrieben muss beibehalten werden. Die – auch durch die europäische Betriebsübergangsrichtlinie fundierte – aktuelle Rechtslage stellt in verfassungs- und unionskonformer Weise sicher, dass tarifliche Bestimmungen das Arbeitsverhältnis weiter prägen können. Eine Verschärfung der Bindung an Tarifverträge in solchen Fällen gefährdet die notwendige Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Betriebe bei Umstrukturierungen.

5. Keine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG)

Die Geltung nationalen Rechts und zwingender oder allgemeinverbindlicher Tarifverträge ist durch die Umsetzung der geänderten europäischen Entsenderrichtlinie in das AEntG 2020 bereits deutlich ausgeweitet worden. Die durch eine Rechtsverordnung erstreckbaren Mindestentgeltsätze sind vom Gesetzgeber im Hinblick auf eine klare Bestimmbarkeit und Kontrollierbarkeit zu Recht auf drei Lohnstufen begrenzt worden. Zudem sind bei der Langzeitentsendung auch regionale allgemeinverbindliche Tarifverträge bereits hinsichtlich aller Entlohnungsbedingungen im Rahmen des AEntG zu berücksichtigen. Einer weitergehenden Ausweitung des Gesetzes bedarf es nicht. Das würde nicht nur zu einem Flickenteppich von einzuhaltenden Tarifbedingungen führen. Es besteht auch das Risiko, dass die Tarifautonomie beschädigt wird, indem dezentrale Tarifstrukturen in Frage gestellt werden.

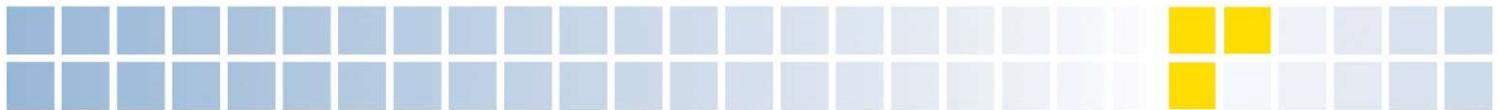
BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

Arbeitsrecht@arbeitgeber.de



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.