



75 Jahre  
Demokratie  
lebendig



Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Arbeit und Soziales

20. Wahlperiode

6. November 2023

Ausschussdrucksache **20(11)426**

---

## Schriftliche Stellungnahme

Professor Dr. Peter Wedde

---

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**

**6. November 2023**

**Stellungnahme für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und  
Soziales  
des Deutschen Bundestags  
am 6. November 2023**

**I. Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden  
Arbeitswelt umfassend ermöglichen“, BT-Drs. 30/4335 vom 8.11.2023.**

Das mit dem Antrag verfolgte Ziel einer „wirkungsgleichen Übertragung des ursprünglich auf eine vordigitale Welt ausgerichteten Rechts auf die digitale Arbeitswelt“ ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings greifen die fünf im Antrag angesprochenen Regelungsthemen zu kurz und lassen grundlegende Fragestellungen unberücksichtigt, deren Klärung Voraussetzung ist für die Schaffung wirkungsvoller Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten in der „digitalen Arbeitswelt“. Im Einzelnen gibt es diesbezüglich die folgenden Hinweise.

**1.** Eine nachhaltige Digitalisierung der Betriebsratsarbeit würde eine paritätische Teilhabe der Betriebsräte an den aktuellen technischen Möglichkeiten voraussetzen. Hierzu gehört insbesondere die standardmäßige Ausstattung aller Gremienmitglieder mit leistungsfähigen technischen Endgeräten, ohne dass deren Erforderlichkeit für jeden Einzelfall nach § 40 Abs. 2 BetrVG gegenüber Arbeitgebern nachgewiesen werden muss. Insoweit bedarf es vor der normativen Fixierung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten der Erweiterung dieser Vorschrift,

**Prof. Dr. Peter Wedde**

Johann-Sebastian-Bach-Str. 32  
65193 Wiesbaden  
Telefon 0611 9500 3890  
wedde@da-consulting.de  
www.da-consulting.de

die sich bezüglich der Feststellung der Erforderlichkeit an der hinsichtlich der Hinzuziehung von Sachverständigen bei der Einführung und Anwendung von „Künstlicher Intelligenz“ in § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG orientieren könnte.

Stehen im Betrieb keine digitalen Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung, bei deren Nutzung die Vertraulichkeit umfassend garantiert ist (etwa auch gegen Zugriffe aus dem Bereich der technischen Administration), müsste weiterhin die grundsätzliche Erforderlichkeit der Beschaffung sicherer Alternativen durch Betriebsräte in § 40 Abs. 2 BetrVG verankert werden, ohne dass dies einer weiteren Begründung bedarf.

**2.** Betriebsversammlungen in Form von Videopräsentationen oder „Streams“ sind nur dann in einer ausreichenden visuellen und akustischen Qualität möglich, wenn alle teilnehmenden Beschäftigten über die hierfür notwendigen dienstlichen Endgeräte und über leistungsfähige Kommunikationsanbindungen verfügen. Zudem setzt diese Kommunikationsform ausreichende Erfahrungen mit diesem Medium sowie das Vorhandensein von Räumlichkeiten voraus, in denen das ungestörte und konzentrierte Verfolgen entsprechender Veranstaltungen möglich ist.

Die notwendigen Erfahrungen im Umgang mit Videokonferenzsystemen sind insbesondere im Bereich gewerblicher Tätigkeiten vielfach nicht gegeben. Hieran hat auch die SARS-CoV-2-Pandemie nichts Grundlegendes geändert, weil die Arbeit hier nicht in Homeoffices verlagert wurde und Betriebsratssitzungen weiter in Präsenzform durchgeführt wurden.

Unabhängig hiervon verfügen Beschäftigte in vielen Bereichen des Arbeitsrechts weiterhin nicht über moderne Tablets oder Notebooks, über die sich Videokonferenzen in einer ausreichenden Qualität verfolgen lassen. Insoweit verbindet sich digitale Kommunikationsform mit dem Risiko, bestimmte Beschäftigtengruppen auszuschließen. Dies müsste bezogen auf die Arbeit von Betriebsräten durch kollektivrechtliche Regelungen verhindert werden.

**3.** Sitzungen von Einigungsstellen per Videokonferenz stellen hohe Anforderungen an die Konzentrationsfähigkeiten teilnehmender Beisitzerinnen und Beisitzer sowie an die für deren

vertrauliche Durchführung erforderlichen technischen und organisatorischen Voraussetzungen. Dies macht neben der vorstehend unter Ziffer 1. angesprochenen Festschreibung der Erforderlichkeit einer ausreichenden technischen Ausstattung beispielsweise auch die Sicherstellung der räumlichen Voraussetzungen für die Beisitzerinnen und Beisitzer notwendig, wenn diese in ihren Wohnungen nicht über abgeschlossene Räume für die vertrauliche Sitzungsdurchführung verfügen.

Unabhängig vom Vorhandensein dieser technischen und organisatorischen Möglichkeiten müsste kollektivrechtlich sichergestellt werden, dass Voraussetzung für die Durchführung von Einigungsstellen als Videositzungen stets ein Konsens aller Beisitzerinnen und Beisitzern ist. Weiterhin müsste kollektivrechtlich gewährleistet werden, dass das eine nicht erteilte Einwilligung zur Durchführung einer Videositzung für die jeweiligen Beisitzerinnen und Beisitzer diskriminierungsfrei ist.

**4.** Im Rahmen der Erforderlichkeit nach § 40 BetrVG stehen Betriebsräten schon heute innerbetriebliche Kommunikationsmöglichkeiten zu, die weit über die digitale Form eines „Schwarzen Bretts“ hinausgehen und die den Zugang zu allen in Betrieben vorhandenen Kommunikationsmöglichkeiten und -kanälen einschließen. Kollektivrechtlich hingegen nicht garantiert ist der Einsatz von eigenständigen digitalen Kommunikationsmöglichkeiten, die Betriebsräte für besser geeignet oder für sicherer halten als die von Arbeitgebern angebotenen. Dieses Defizit müsste kollektivrechtlich ausgeräumt werden, wenn die innerbetriebliche Kommunikation zwischen Belegschaften und ihren Betriebsräten gestärkt werden soll.

**5.** Die fehlerfreie Durchführung von Betriebsratswahlen ist schon heute für viele Betriebsräte eine große Herausforderung. Mit der Einführung von Online-Wahlen würde sich diese deutlich erhöhen. Deshalb setzt die Eröffnung dieser Möglichkeit neben der hierfür notwendigen Hard- und Software insbesondere eine Vereinfachung des Wahlverfahrens voraus, deren Umsetzung vor dem Nachdenken über digitale Betriebsratswahlen erfolgen müsste.

**6.** Um Betriebsräten effiziente Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, bedarf es insgesamt mehr als der Eröffnung digitaler Verhandlungs-, Kommunikations- und Wahlmöglichkeiten.

**II. Antrag von Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE „Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne, BT-Drs. 20/6885 vom 22.5.2023**

Die Umsetzung des Antrags der Fraktion DIE LINKE zielt auf eine Ausweitung der Tarifbindung. Das damit verfolgte Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der außerhalb des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen tätigen Beschäftigten ist zwar grundsätzlich zu begrüßen. Ob die mit der Ausweitung des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen angestrebte Zurückdrängung prekärer Beschäftigungsverhältnisse sich tatsächlich einstellen würde, ist aber zweifelhaft. Wahrscheinlich scheint der gegenteilige Effekt einer zunehmenden Vergabe von Aufträgen im Bereich der Scheinselbstständigkeit. Die außerhalb von Arbeitsverträgen tätigen „Scheinselbstständigen“ können mit Blick auf den begrenzten persönlichen Anwendungsbereich des Tarifvertragsgesetzes (TVG) nicht in einen nach den Vorstellungen des Antrags der Fraktion DIE LINKEN ausgeweiteten Anwendungsbereich von Tarifverträgen einbezogen werden.

Diese Aussage gilt insbesondere für die im Bereich der sogenannten „Plattformökonomie“ tätigen Solo-Selbstständigen, denen der Zugang zu Tarifverträgen durch die Begrenzung des Anwendungsbereichs in § 1 Abs. 1 TVG verwehrt ist. Die in § 12a Abs. 1 Nr. 1 TVG für „arbeitnehmerähnliche Personen“ enthaltene limitierte Einbeziehung in den Anwendungsbereich des TVG kommt nur für Beschäftigte in Betracht, die mindestens 50% ihrer Tätigkeit für eine Person erbringen bzw. von dieser mindestens ein Drittel ihres Entgelts beziehen. Um hier wirkungsvoll gegenzusteuern und gleichzeitig eine Zunahme der „Tariffucht“ zu vermeiden, wäre es notwendig, zunächst die in § 12a Abs. 1 Nr. 1 TVG enthaltene Schwelle zu senken, bevor über eine Ausweitung des Anwendungsbereichs von Tarifverträgen auf dem Weg der Allgemeinverbindlichkeit nachgedacht wird.