

Ausschussdrucksache **20(11)474**

Schriftliche Stellungnahme

Professor Dr. Thomas Klebe, Frankfurt am Main

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. April 2024 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes
BT-Drucksache 20/9469

Siehe Anlage

*Prof. Dr. Thomas Klebe**

Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des
Betriebsverfassungsgesetzes

Bundestags-Drucksache 20/9469

* Honorar-Professor an der University of Labour, Frankfurt am Main

1. Zielsetzung des Entwurfs

Die Bundesregierung beabsichtigt mit dem Entwurf, durch klarstellende Regelungen negative Folgen für die betriebliche Mitbestimmung insgesamt auszuschließen und die durch ein Urteil des BGH in Strafsachen (vom 10.1.23) entstandene Rechtsunsicherheit (ergänze: Dissonanzen zur BAG-Rechtsprechung) zu beseitigen.

2. Generelle Bewertung

Zunächst und vor allem ist es sehr zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit ihrem Entwurf, der bekanntlich die Zustimmung von BDA und DGB gefunden hat, die Rechtslage auf der Basis der BAG-Rechtsprechung wieder klarstellt. Die zwischenzeitlichen Unsicherheiten haben zu heftigen Verwerfungen in den Betrieben geführt. In erheblichem Umfang wurde das Entgelt von Betriebsräten ebenso gekürzt wie weitere Ansprüche z.B. in der Altersversorgung oder bei erworbenen Zeitbausteinen. Die Situation führte zu einer massiven Infragestellung generell von qualifizierter betrieblicher Mitbestimmung. So wechselten z.B. wichtige Betriebsratsmitglieder wegen der Unsicherheiten aus dem Amt in „normale“ betriebliche Tätigkeiten.

Diese Schwächung von Mitbestimmung und Verunsicherung geschah und geschieht vor dem Hintergrund grundlegender betrieblicher Veränderungen, in denen die Mitbestimmung eine herausragende Rolle für den sozialen Ausgleich und den Zusammenhalt in der Gesellschaft spielt.

Als Beispiele seien hier nur die ökologische Transformation, die Digitalisierung und die weitere Globalisierung genannt.¹ Diese betrieblichen Veränderungen erfordern eine qualifizierte und oft auch hochspezialisierte Betriebsratsarbeit. Der Strukturwandel und die Veränderungen in der Belegschaft müssen deshalb auch im Betriebsrat und seiner Arbeit abgebildet werden (vgl. auch § 15 Abs. 1 BetrVG). Die Anforderungen an eine Betriebsratsarbeit, die diesen Herausforderungen gewachsen ist, steigen also gewaltig. Kenntnisse in IT allgemein, KI, Transformationsfragen oder Weiterbildung der Beschäftigten werden für Betriebsratsmitglieder auch in kleinen und mittleren Betrieben ebenso wie z.B. englische Sprachkenntnisse immer wichtiger. Deshalb ist es unverzichtbar, dass Betriebsratsarbeit für betriebliche Experten und Expertinnen attraktiv ist und bleibt. Sie muss eine Alternative zur „normalen“ betrieblichen Tätigkeit sein und die Möglichkeit bieten, sich fachlich und auch finanziell weiterzuentwickeln. In diesem Sinne stellt der Entwurf meines Erachtens einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung dar.²

¹ Diese Entwicklungen erfordern dringend eine Verbesserung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, die das letzte Mal substantiell 1972 angepasst wurden; vgl. hierzu Klebe, Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert und den Gesetzentwurf des DGB in Sonderheft AuR, April/2022, sowie Klapp/Klebe, NZA 22, 689 ff.

² Der Entwurf geht meines Erachtens allerdings nicht weit genug. Wichtig wäre es, Betriebsratsmitglieder wie alle Beschäftigten einzugruppieren und dabei auch ihre Qualifikation durch das Amt und die darin wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen zu berücksichtigen, wie es der DGB-Entwurf zu § 37 Abs. 4 BetrVG vorsieht.

Dabei darf allerdings auch nicht vergessen werden, dass z.B. im Bereich der IG Metall nur knapp 7 % der Betriebsratsmitglieder teilweise oder ganz freigestellt sind und die ganz große Mehrheit ihre Betriebsratsarbeit also neben der „normalen“ betrieblichen Tätigkeit verrichtet. Das führt in der Praxis für sie häufig zu Problemen, wenn sie ihre Arbeit für die Betriebsrats-Aufgaben verlassen wollen.

3. Die Änderung des § 37 BetrVG

Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen zur Vergleichsgruppe berücksichtigen die immer wieder dadurch entstehenden Probleme, dass im Laufe der Zeit Vergleichspersonen aus den unterschiedlichsten Gründen wegfallen oder das Betriebsratsmitglied einen beruflichen Aufstieg vollzieht. In einer leider nur freiwilligen Betriebsvereinbarung kann das Verfahren zur Festlegung der entsprechenden Beschäftigten definiert und objektiviert werden. Das ist ebenso wie die konkrete Bestimmung der Personen im Sinne der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu begrüßen. Die Frage, welche Fallkonstellationen einen sachlichen Grund abgeben, wird letztlich die Rechtsprechung beantworten.³ Es bleibt das Problem, dass Betriebsratsmitglieder in kleinen oder mittleren Betrieben oft keine Vergleichspersonen haben. Dann ist für sie die Durchsetzung einer positiven Entgeltentwicklung im Grunde ebenso anspruchsvoll/fast unmöglich, wie in den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung schlicht verweigert. Eine Anknüpfung an die generelle Entgeltentwicklung im Betrieb wäre hier sinnvoll.

4. Die Änderung des § 78 BetrVG

Die in dieser Vorschrift angestrebte Änderung ist eine überfällige Klarstellung, die die für Management und Betriebsrat völlig unzumutbare Grauzone von Strafbarkeit beseitigt. Wenn ein Betriebsratsmitglied die Voraussetzungen, das Anforderungsprofil, für eine betriebliche Stelle erfüllt und diese nur wegen des Betriebsratsamtes nicht antreten will, wird es mit der entsprechenden Vergütung wie alle Beschäftigten behandelt und nicht begünstigt.

Zu Recht wird deshalb in der Begründung auch hervorgehoben, dass die „während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikation zu berücksichtigen (sind), soweit sie im Unternehmen auch außerhalb des Betriebsratsamtes für die jeweilige Stelle Karriere- und Vergütungsrelevant sind.“

5. Verfahrensart

Über die geplanten Änderungen hinaus wäre wünschenswert, dass im Arbeitsgerichtsgesetz klargestellt wird, dass Streitigkeiten wegen der

³ Vgl. hierzu auch Fitting, BetrVG, 32. Auflage (2024), § 37 Rn. 119 b; DKW-Wedde, BetrVG, 19. Auflage (2024), § 37 Rn. 88 b ff.

Betriebsratsvergütung im Beschlussverfahren durchzuführen sind, um das Kostenrisiko für Betriebsratsmitglieder auszuschalten. Letztlich geht es ja bei diesen Streitigkeiten um eine betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit.

6. Zusammenfassung

Die geplante Novellierung ist zu begrüßen, sie ist ein Schritt in die richtige Richtung. Es ist darüber hinaus ausdrücklich begrüßenswert, dass der Entwurf die Zustimmung der Sozialpartner gefunden hat.