

BetrVG-Reformvorschlag

NEUES GESETZ *Der Reformvorschlag einer Expertengruppe aus DGB-Gewerkschaften und Wissenschaft erregt Aufsehen. Wir haben Wolfgang Däubler, Mitglied der Expertengruppe, zu einigen Themen rund um die Digitalisierung befragt.*

VON PROF. DR. WOLFGANG DÄUBLER

DARUM GEHT ES

1. Die Gewerkschaften müssen Zugang zu den digitalen Kommunikationsmitteln im Betrieb erhalten.
2. Mehr Mitbestimmung benötigt der Betriebsrat bei der Auswahl des Datenschutzbeauftragten, außerdem bei mobiler Arbeit. Vor allem müssen dem Betriebsrat sehr viel mehr Sachverständige zur Verfügung stehen.
3. Zudem ist wichtig, dass der Betriebsrat mehr Mitentscheidungsbefugnisse beim Klimaschutz erhält.

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ist in vieler Hinsicht veraltet. Die Gewerkschaften haben daher einen Reformvorschlag präsentiert, der die Mitbestimmung stärken und das BetrVG fit für die anstehende digitale und ökologische Transformation machen soll.

1. Wie soll das digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften aussehen?

Zunächst wird klargestellt: Jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft hat ein Zugangsrecht zu dem Zweck, über ihre Tätigkeit zu informieren und neue Mitglieder zu gewinnen. Es geht nicht nur um die Ausübung der im BetrVG niedergelegten Rechte. Dieses Zugangsrecht (§ 2 BetrVG) erstreckt sich nicht allein auf die physische Anwesenheit eines Gewerkschaftsbeauftragten im Betrieb. Vielmehr hat die Gewerkschaft Zugang auch »zu den im Betrieb genutzten« elektronischen Kommunikationsmitteln. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dafür notwendigen »Mitwirkungshandlungen« vorzunehmen.

Was heißt das konkret? Wird im Betrieb per E-Mail kommuniziert, so steht diese Möglichkeit auch der Gewerkschaft offen. Hat sie Schwierigkeiten, alle zu erreichen, so kann sie vom Arbeitgeber die Überlassung einer Liste verlangen, auf der sich alle Inhaber eines E-Mail-Anschlusses befinden. Betreibt der Arbeitgeber eine Homepage, mit deren Hilfe er die Belegschaft informiert, so muss dieselbe Möglichkeit auch der Gewerkschaft zur Verfügung stehen. Hält der Arbeitgeber Informationsveranstaltungen per Video ab, so muss die Gewerkschaft dasselbe Recht haben. Nur so kann sie als gleichberechtigter Partner auftreten.

2. Wie soll die Mitbestimmung beim Datenschutzbeauftragten aussehen?

Der Betriebsrat soll in § 79a Abs. 3 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten (DSB) erhalten. Der DSB ist vom gesetzlichen Anspruch her ein wichtiges Kontrollorgan gegenüber dem Arbeitgeber. Derzeit sucht der Arbeitgeber ihn aus, sodass seine »Kontrollfreude« wenig ausgeprägt ist – um es diplomatisch auszudrücken. Zwar gibt es Fälle, in denen der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG die Zustimmung zur Auswahl einer bestimmten Person verweigern kann, weil diese nicht über die vom Gesetz vorausgesetzte Sachkunde verfügt. Doch ist es schwierig, dafür im Streitfall den Nachweis zu erbringen. Zieht man als Betriebsrat hier den Kürzeren, hat man sich für lange Zeit einen Feind geschaffen, der versuchen wird, das »Misstrauen« zurückzugeben. Deshalb halten sich Betriebsräte vernünftigerweise zurück mit der Folge, dass der Arbeitgeber seinen Kandidaten ohne Probleme durchbringt.

Besteht ein Mitbestimmungsrecht, ändern sich die Spielregeln. Der Betriebsrat hat Zeit, sich eingehend über den Kandidaten des Arbeitgebers zu erkundigen und ggf. selbst einen Kandidaten zu benennen. Es würde sich ein ähnlicher Verhandlungsprozess wie bei der Auswahl eines Einigungsstellenvorsitzenden ergeben – mit dem nicht unwichtigen Unterschied, dass bei nicht überbrückbaren Meinungsverschiedenheiten nicht das Gericht, sondern die Einigungsstelle entscheidet. Für die Amtsführung ist es wichtig, dass auch die Abberufung der Mitbestimmung unterliegt. Will der Datenschutzbeauftragte sein Amt behalten,

tut er gut daran, sich wirklich neutral zu verhalten und loyal und korrekt seine Aufgaben zu erfüllen.

3. Warum ist es wichtig, dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG um die »Erweiterung technischer Einrichtungen« ergänzt wird?

Das Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG soll nach dem Entwurf um die »Erweiterung von technischen Einrichtungen« ergänzt werden. Auch kann der Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 des Entwurfs ganz generell Sachverständige hinzuziehen. Technische Einrichtungen sind nicht mit einer kunstvoll geschnitzten Haustüre oder einem Klavier vergleichbar, die 30 Jahre oder mehr ihre Dienste tun. Sie werden nicht einfach mit Zustimmung des Betriebsrats an ihren Platz gestellt: Vielmehr sind sie einer ständigen Entwicklung unterworfen, was nicht nur die regelmäßig fällig werdenden Updates, sondern auch die immer wieder aktualisierten Produkte von Firmen wie SAP deutlich machen. Diese Entwicklung führt oft zu einer Erweiterung der Überwachungsmöglichkeiten, und hier ist der Betriebsrat gefragt.

Noch wichtiger ist das Recht, sich der Hilfe von Sachverständigen zu bedienen, ohne erst den Arbeitgeber um Zustimmung bitten zu müssen. Nur mit Hilfe von Experten ist es heute bei den meisten Systemen möglich, vom Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG einen sachgerechten Gebrauch zu machen. Andernfalls steht auch ein gut geschulter Betriebsrat häufig vor Rätseln und stimmt letztlich zu, weil – typischerweise – das System schon gekauft ist und ihm die Argumente fehlen, um das Ganze noch zu blockieren. Hier sind oft auch mehrere Sachverständige vonnöten, um das Überwachungs Potenzial aufzudecken, das etwa in den einzelnen Modulen von Workday verborgen ist.

4. Warum muss das Mitbestimmungsrecht bei mobiler Arbeit verändert werden?

Nach dem Reformvorschlag soll künftig der Betriebsrat auch bei der »Einführung« von mobiler Arbeit, nicht nur bei deren Ausgestaltung mitbestimmen. Die Frage, ob man mobil, d. h. insbesondere in der eigenen Wohnung arbeiten kann, soll nicht mehr allein der Arbeitgeber entscheiden. Ähnlich wie in der Personalvertretung soll die betriebliche Interessenvertretung

ein volles Mitbestimmungsrecht bekommen, also ggf. auch gegen den Willen des Arbeitgebers über die Einigungsstelle zwei Homeoffice-Tage in der Woche durchsetzen können. Gleichzeitig kann der Betriebsrat verhindern, dass viele oder alle Arbeitnehmer zu 100% nach Hause geschickt werden und damit der Zusammenhalt der Belegschaft kaputt gemacht wird.

5. Der Betriebsrat soll auch über Maßnahmen mitbestimmen können, »die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen«. Was hat es damit auf sich?

Der Klimawandel betrifft uns alle. Wer zu den oberen fünf Prozent der Gesellschaft gehört, kann sich vielleicht noch einigermaßen schützen: Notfalls muss die nächste Generation halt in eine Gegend ziehen, wo immer noch Pflanzen gedeihen und die Versorgung mit Lebensmitteln einigermaßen sicher ist. Für die große Mehrheit gibt es solche Auswege nicht. Sie wird sich – wenn nichts Wesentliches geschieht – in fünf, zehn oder zwanzig Jahren immer häufiger mit Situationen wie im Ahrtal konfrontiert sehen.

Maßnahmen, die dem Klimaschutz dienen, können sehr vielfältig sein. Es beginnt mit Besteck und Bechern in der Kantine und einem Zuschuss zur Benutzung des ÖPNV. Das ist heute schon möglich und wird auch praktiziert, aber es geht um sehr viel mehr: Soll das Unternehmen weiter mit seiner Produktion die Umwelt belasten oder sich auf alternative Verfahren konzentrieren? Wie schafft man es, umweltbelastende durch umweltfreundliche Produkte zu ersetzen? Dabei sollte man nicht immer nur an die Automobilindustrie und das E-Auto denken. Wie wäre es, wenn ein Betriebsrat einer Bank erreichen könnte, dass im Inland wie insbesondere auch im Ausland keine »Dreckschleudern« mehr finanziert werden? Kredite darf es nur noch nach erfolgreich bestandener Umweltprüfung geben.

Das sind erste Überlegungen. Weitere Ideen sind gefragt. Der Klimaschutz muss auch in der Praxis unsere ständige Aufgabe werden. Wir haben nicht mehr viel Zeit zu verlieren. ◀



Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Hochschullehrer i. R. für Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.

GESETZESTEXT

Der Text des BetrVG-Reformvorschlags ist als Synopse (Entwurf – aktuelles BetrVG) mit umfassenden Erläuterungen der Experten kostenlos abrufbar auf der Webseite des Bund-Verlags unter: <https://www.bund-verlag.de/aktuelles-Warum-das-BetrVG-reformiert-werden-muss-.html>

GEWERKSCHAFTEN UND KLIMASCHUTZ

Gewerkschaften und Betriebsräte haben sich immer um existenzielle Bedürfnisse der Beschäftigten wie Schutz gegen Krankheit und gegen Arbeitslosigkeit gekümmert. Das ist ihre ureigenste Aufgabe. Sie können deshalb auch bei der Klimakatastrophe nicht abseits stehen und den Kampf der Bewegung »Fridays for Future« oder gar allein Greta Thunberg überlassen. Sie sind selbst aufgerufen, etwas gegen den Klimawandel zu tun. Deshalb soll es dieses neue Mitbestimmungsrecht geben.