

Die Zukunft der Betriebsverfassung – ein Gesetzentwurf für das 21. Jahrhundert

Micha Klapp und Rechtsanwalt Dr. Thomas Klebe*

Die betrieblichen Verhältnisse und Arbeitsbedingungen verändern sich in rasantem Tempo und damit auch die Anforderungen an die Betriebsparteien. Digitalisierung, Internet, Dekarbonisierung, künstliche Intelligenz und Plattformökonomie sind einige der Stichwörter, die diese Entwicklung beschreiben. Bei der letzten substanziellen Weiterentwicklung der Betriebsverfassung 1972 waren diese Begriffe völlig unbekannt. Deshalb hat eine vom DGB-Bundesvorstand eingesetzte Gruppe aus Wissenschaft und Praxis einen Gesamtentwurf zur Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes erarbeitet, der im Folgenden in seinen Grundzügen vorgestellt wird.

I. Neue Rahmenbedingungen für Mitbestimmung

Das Jahr 2020 ist betriebsverfassungsrechtlich heute noch hervorzuheben. Es war kollektivrechtlich geprägt von dem 100-jährigen Bestehen des Betriebsverfassungsrechts; zu diesem Jubiläum gab es zahlreiche lesenswerte Veröffentlichungen.¹ Diese reichten von der Geschichte der Betriebsverfassung über eine kritische Analyse des bestehenden Rechts hinaus bis hin zur Benennung von Handlungs- und Anpassungsnotwendigkeiten, die darauf gerichtet sind, ein modernes, effektives und durchsetzungsstarkes Recht für die betriebliche Interessenvertretung zu schaffen.

Ein Blick auf die Geschehnisse der letzten zwei Jahre und die Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht lässt schnell deutlich werden, wie sehr die Arbeit von Betriebsräten im betrieblichen Alltag von aktuellen politischen Ereignissen geprägt ist, wie krisenfest Betriebsräte sind und wie schnell

Klapp/Klebe: Die Zukunft der Betriebsverfassung – ein Gesetzentwurf für das 21. Jahrhundert(NZA 2022, 689)

690

und handlungssicher sie im Interesse der Beschäftigten tätig werden. Das Jahr 2020 war nicht nur das Jahr des Jubiläums der Betriebsverfassung, sondern auch das Jahr, in dem die Corona-Pandemie begann. Pandemiebedingt standen daher im Fokus der Betriebsratstätigkeit Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz², Fragen der Beteiligung rund um das Homeoffice und mobile Arbeit³, Kurzarbeit⁴, Verhandlungen über Interessenausgleiche und Sozialpläne⁵ und Arbeitszeit⁶ sowie personelle Einzelmaßnahmen in Form von (außerordentlichen) Kündigungen.⁷

Heute im Jahr 2022 bestimmt Russlands Angriffskrieg gegen die Ukraine die politische Tagesordnung und überschattet den betrieblichen Alltag mit aktuellen Fragen. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften setzen sich gemeinsam für Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine in Betrieben und Dienststellen ein und machen deutlich, dass Unternehmen, Betriebs- und Personalräte bereit sind, ihren Anteil zu tragen, diese Menschen aufzunehmen, aus- und fortzubilden und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.⁸ Aktuell geht es daneben aber vor allem auch um die Auswirkungen einer immer teurer werdenden Produktion oder gar eines drohenden Ausfalls. Betriebsräte und Unternehmen berichten von langen Lieferzeiten, erschwerten Bedingungen der Beschaffung von Ersatzteilen, den hohen Energiepreisen und den Folgen für die Betriebsratstätigkeit. Die Auswirkungen des Krieges und die Sanktionen durch höhere Preise und Lieferengpässe sind Alltag in den Betrieben und die Belegschaften diskutieren über politische Zusammenhänge, Menschen aus der Ukraine und die spürbaren Folgen für sie und ihren Arbeitsplatz.⁹

Das alles geschieht vor dem Hintergrund sich ständig verändernder Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt, die vor allem durch die digitale Transformation und die Globalisierung beschrieben werden. Eine sich verändernde Arbeitsorganisation, neue Produktionsprozesse und Geschäftsmodelle erfordern ein neues Verständnis über den Wert und die Regulierung von Arbeit von Beschäftigten und Mitbestimmungsträgern. Aber hält das Betriebsverfassungsgesetz diesen dauerhaften und tiefgreifenden Umbrüchen stand? Erheblich veränderte Rahmenbedingungen erfordern gesetzgeberisches Handeln, wenn die Zielsetzung des Gesetzes nicht mehr oder unzureichend realisierbar ist. Die letzte maßgebliche Novellierung der Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz erfolgte im Jahr 1972. Im Jahr 2001 wurden im Wesentlichen nur die Arbeitsgrundlagen für die Betriebsratsarbeit modernisiert. 2021 trat dann das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft – immerhin ein erster Schritt zur Modernisierung mit guten Ansätzen, wenngleich es im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens vom Betriebsrätestärkungsgesetz zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz degradiert wurde. Notwendige Regelungen, wie zum Beispiel zur Verbesserung des Kündigungsschutzes von Initiatoren und Initiatorinnen im Vorfeld von Betriebsratswahlen, wurden dabei teilweise gestrichen. Eine vollständige Überarbeitung des Betriebsverfassungsgesetzes ist deshalb heute mehr denn je notwendig, wenn es seine Funktion behalten soll: durch die Mitbestimmung des Betriebsrats den Beschäftigten Schutz, demokratische Teilhabe an Entscheidungen des Arbeitgebers und damit eine Begrenzung seiner Befugnisse zu gewährleisten.

Mit dem vorliegenden DGB-Gesetzesentwurf werden die vielfältigen Forderungen für eine zeitgemäße Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes dargestellt, damit Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen die Ausrichtung der Unternehmen und Betriebe in Zeiten der digitalen Transformation und des ökologischen Umbaus mitgestalten können.¹⁰ Erarbeitet wurde er von einer DGB-Projektgruppe.¹¹ Die wesentlichen Änderungen werden im Folgenden skizziert. Der vollständige Entwurf ist als Sonderheft der Zeitschrift Arbeit und Recht (AuR) erschienen und im Internet auf den Homepages ua des DGB und des Hugo Sinzheimer Instituts verfügbar.

II. Zwingende Mitbestimmung dogmatisch anders denken (§§ 74 ff.)

Eine wesentliche Voraussetzung für wirksame Mitbestimmung wird durch die Rechtsprechung des BAG¹² zur Unwirksamkeit von Maßnahmen des Arbeitgebers, die gegen Mitbestimmungsrechte verstoßen, gewährleistet. Diesen Grundsatz greift der Entwurf selbstverständlich auf und erweitert ihn dahingehend, dass der Arbeitgeber jede Maßnahme zu unterlassen hat, die, auch mittelbar, ein Recht des Betriebsrats beeinträchtigen kann (§ 74 II). Bei Verstößen hat der Betriebsrat mit der Rechtsprechung¹³ einen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch, der allerdings entgegen der in unseren Augen verfehlten Rechtsprechung des BAG¹⁴ auch die Beseitigung der Folgen umfasst. Ohne Beseitigung der Folgen des Rechtsverstoßes ist das Mitbestimmungsrecht nur unvollkommen geschützt, der Arbeitgeber muss seine mitbestimmungswidrige Handlung zwar einstellen, der „Ertrag“ bleibt ihm aber erhalten. Eine wenig überzeugende Lösung, die das BAG entgegen der ursprünglichen Ableitung

Klapp/Klebe: Die Zukunft der Betriebsverfassung – ein Gesetzesentwurf für das 21. Jahrhundert (NZA 2022, 689)

691

des Unterlassungsanspruchs jetzt aus einer Parallele zu § 1004 BGB entwickeln will. Die grundlegende Entscheidung von 1994 war hierauf jedoch nicht gestützt, sondern sah als Grundlage eine sachgerechte Auslegung des § 87 BetrVG im Lichte des § 2 BetrVG in der besonderen Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die einem gesetzlichen Dauerschuldverhältnis ähnlich sei. Mit anderen Worten: Unwirksame Maßnahmen sollten keinerlei weitere Wirkungen haben. Dies regelt der Entwurf. Er sieht weiter vor, dass durch diese Verstöße

erlangte Kenntnisse vom Arbeitgeber nicht verwertet werden dürfen.¹⁵ Ein weiteres hochaktuelles Thema greift § 74 III auf: Bei Vertragsbeziehungen zu Dritten hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Mitbestimmungsrechte weiter ausgeübt werden können.¹⁶ Verträge, die dem entgegenstehen, sind unwirksam. Weiter wird klargestellt, dass der Betriebsrat bei allen Mitbestimmungsrechten ein Initiativrecht hat, es sei denn, es ist ausdrücklich ausgeschlossen (§ 74 a). Mit dem Initiativrecht sollen auch Verfahrensfragen der Mitbestimmung und Rahmenvereinbarungen erreicht werden können, die später durch Einzelvereinbarungen ausgefüllt werden können. Damit soll die Ausübung von Mitbestimmungsrechten, insbesondere bei § 87 I Nr. 6 BetrVG, für beide Betriebsparteien vereinfacht werden.¹⁷ Bei der Ermessensausübung der Einigungsstelle hat der Entwurf einen Gedanken von Karl Fitting aus den 80-er Jahren aufgegriffen.¹⁸ Sie soll auch überbetriebliche, regionale Auswirkungen berücksichtigen können.

III. Bessere Arbeitsgrundlagen für Betriebsräte

In dem Abschnitt zu den Arbeitsgrundlagen gibt es einige Vorschläge, die zu einer Effektivierung und Verbesserung der betrieblichen Mitbestimmung beitragen sollen.

Genauer betrachtet werden in diesem Beitrag jedoch die Änderungen zu digitaler Betriebsratstätigkeit. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde erstmalig in § 30 II BetrVG eine dauerhafte Regelung für Betriebsratssitzungen eingeführt, die nun mittels Video- und Telefonkonferenz unter bestimmten Voraussetzungen durchgeführt werden können, wobei Präsenzsitzungen Vorrang behalten (§ 30 I 5).¹⁹ In der Begründung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes wird erläutert, dass § 30 II BetrVG dem Betriebsrat ermöglicht, „Sitzungen und Beschlussfassungen auch mittels Video- und Telefonkonferenz einschließlich onlinegestützter Anwendungen durchzuführen“.²⁰ Weiter wird ausgeführt: „Dabei können sowohl einzelne teilnahmeberechtigte Personen zugeschaltet oder die Sitzung kann ausschließlich als Video- oder Telefonkonferenz mit den teilnahmeberechtigten Personen durchgeführt werden“. Hiermit wird betont, dass über die Präsenzsitzung hinaus grundsätzlich sämtliche IKT-basierten und online-gestützten Anwendungen sowie hybride Sitzungen (teils virtuell/per Telefon, teils präsent) in Betracht kommen sollen.²¹ Die Nutzung von Telefonkonferenzen für diese genannten Zwecke sollte jedoch in einem ausdrücklichen Nachrang gegenüber der Nutzung von Videokonferenzen stehen, denn die Telefonkonferenz weist gegenüber der Videokonferenz eine Reihe von Defiziten auf, die der Zusammenarbeit und Kommunikation nicht zuträglich sind. Aus diesem Grund ist in dem Reformentwurf in § 30 IV die Klarstellung vorgesehen, dass Videokonferenzen Vorrang vor Telefonkonferenzen haben.

Darüber hinaus ist die Möglichkeit einer hybriden Betriebsversammlung in § 42 III des Reformentwurfs vorgesehen. Das ist eine wichtige neue Regelung, die die Bedarfe und Wünsche an eine digitale Betriebsratsarbeit von Betriebsräten umsetzt und gleichzeitig an die seit 2021 bestehenden Regelungen für Betriebsratssitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz angelehnt ist. Der Betriebsrat muss die hybride Form beschließen. Die Beschäftigten sollen dann selbst über ihre Form der Teilnahme entscheiden. Reine Video-Betriebsversammlungen werden allerdings ausgeschlossen und mindestens zwei Betriebsversammlungen im Kalenderjahr müssen ausschließlich in Präsenz stattfinden, eben weil digitale Formate nicht annähernd die Diskussionsmöglichkeiten von Präsenzveranstaltungen bieten.²²

IV. Betriebsratsgründungen erleichtern

„Union busting“ – und damit die Behinderung oder gar Verhinderung von Betriebsratswahlen stehen nach wie vor in vielen Betrieben und Unternehmen in Deutschland auf der Tagesordnung. Bei einer

Befragung des WSI²³ gab die Hälfte der Betriebsräte an, vom Management blockiert worden zu sein, zehn Prozent sprechen davon, dies sei häufig geschehen.²⁴ Ein in letzter Zeit bekannt gewordener Fall bei SIXT ist also nur ein Beispiel für viele Fälle von Betriebsratsverhinderung und -behinderung in Deutschland. Konkret habe das Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gekündigt, die eine Betriebsratswahl organisieren wollten.²⁵ Der Gesetzentwurf sieht deswegen wie im aktuellen Koalitionsvertrag vor, dass diese Verhinderungstaktik wirkungsvoller bekämpft werden soll und aus dem in § 119 II BetrVG derzeit vorgesehenen Antragsdelikt ein Officialdelikt wird.²⁶ Denn es ist wichtig, dass die Störung oder Behinderung von Betriebsratsgründungen, aber auch die Behinderung der Betriebsratstätigkeit künftig durch die Staatsanwaltschaft bei Verdacht von Amts wegen auch ohne Strafantrag verfolgt werden kann. Gleichzeitig bedarf es aber auch der weitergehenden Initiative auf der Ebene der Bundesländer. Der Berliner Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Koalition „die Bildung einer spezialisierten Arbeitseinheit in der Berliner Staatsanwaltschaft veranlassen wird, die den Schwerpunkt betriebsverfassungsrechtliche Straftaten hat“.²⁷

Um die Gründung von Betriebsräten in betriebsratslosen Betrieben zu erleichtern, ist in § 17 I b vorgesehen, dass der Gesamt- und der Konzernbetriebsrat die Aufgabe haben,

Klapp/Klebe: Die Zukunft der Betriebsverfassung – ein Gesetzentwurf für das 21. Jahrhundert (NZA 2022, 689)

692

Betriebsratswahlen vorzubereiten und zu diesem Zweck auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort aufsuchen können. Vorgesehen wird ebenso, dass sowohl der Gesamt- als auch der Konzernbetriebsrat zweimal im Jahr in solchen Betrieben ohne Betriebsrat eine Betriebsversammlung abhalten können (§ 17 I a). Hierzu kann auch eine Gewerkschaft einladen. Besteht in einem Betrieb weder ein Konzern- noch ein Gesamtbetriebsrat, muss der Arbeitgeber einmal im Jahr zu einer Betriebsversammlung einladen und über die Möglichkeit der Wahl eines Betriebsrats informieren. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften sind dazu einzuladen.

Daneben sind Regelungen zur einfacheren Bestellung des Wahlvorstandes durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft vorgesehen. Der Wahlvorstand kann gegebenenfalls auch nur aus den Mitgliedern der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bestehen.

Um befristet Beschäftigte und arbeitnehmerähnliche Personen besser zu schützen und der häufig bestehenden Angst dieser Beschäftigtengruppen entgegenzuwirken, im Betriebsrat aktiv zu sein, ist § 78 a modifiziert. Danach wird der Schutz von Mandatsträgerinnen und Mandatsträgern auf befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen ausgedehnt und auch Beschäftigte im dualen Studium sollen erfasst werden.

Beim Kündigungsschutz wird insgesamt nachgebessert. Das eigentliche Problem ist der Ausspruch fristloser Kündigungen von Wahlinitiatorinnen und Wahlinitiatoren, die der Arbeitgeber unter irgendeinem Vorwand ausspricht, wenn er die Betriebsratswahl verhindern will. Hier ist nun vorgesehen, dass in solchen Fällen eine vorhergehende Bestätigung durch das Arbeitsgericht, wie schon jetzt in § 103 II a BetrVG vorgesehen, erforderlich ist.

Schließlich sind im Reformentwurf Klarstellungen in § 20 enthalten, die die Aufwendungen für Schulungen, Beratungen und gerichtliche Vertretung des Wahlvorstandes betreffen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz neu hinzugekommen ist ein Streit darüber, wer die Kosten zu tragen hat, die die Vorbereitungshandlungen zur Betriebsratswahl betreffen, wie zB die öffentlich beglaubigte Erklärung, dass Vorfeldinitiatorinnen bzw. Vorfeldinitiatoren die Absicht haben, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten. Laut der Begründung des Betriebsmodernisierungsgesetzes soll für eine notarielle Beglaubigung eine Gebühr zwischen 20 EUR und 70 EUR zuzüglich Umsatzsteuer entstehen.²⁸ Es stellt sich daher die Frage, wer für diese Kosten aufkommen muss – sind es also individuelle Kosten, die die Vorfeldinitiatorin/der

Vorfeldinitiator selbst tragen muss, oder sind es Kosten der Betriebsratswahl, welche nach § 20 III BetrVG vom Arbeitgeber getragen werden müssen.

Für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers spricht, dass er nicht nur die Kosten der Durchführung der Wahl tragen muss, sondern auch die von deren Vorbereitung. Dies ergibt sich zwar nicht ausdrücklich aus dem Wortlaut des aktuellen § 20 III BetrVG. Der Absatz ist jedoch als eine Kostentragungspflicht im weitesten Sinne anzusehen.²⁹ Der Entwurf stellt dies nun klar: Der Arbeitgeber hat alle im Zusammenhang der Betriebsratswahl entstehenden Kosten zu tragen, also auch die der Beglaubigung.

V. Demokratie und Mitbestimmung

Die Stärkung der individuellen Beschäftigtenrechte ist für die moderne Betriebsratsarbeit unverzichtbar und Basis für eine Beteiligung der Belegschaft in den Betrieben. Um möglichst viele Beschäftigtengruppen repräsentieren zu können und spezifische Bedarfe aus Beschäftigtensicht in den demokratischen Legitimationsprozess einzuführen, wird der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff dahingehend erweitert, dass Arbeitnehmerähnliche und Leiharbeitende einbezogen werden. Notwendig für einen Austausch in den Betrieben zu den eigenen Arbeitsbedingungen, aber auch allgemeinen gesellschaftlichen Themen, die sich auf die Arbeit im Betrieb auswirken, ist die Einführung einer sogenannten Demokratiezeit. Im neuen § 81 V ist deswegen vorgesehen, dass die Beschäftigten mindestens eine Stunde pro Woche von der Arbeit freizustellen sind, um ihre Beteiligungsrechte in den sie betreffenden Angelegenheiten im Betrieb wahrnehmen zu können. Dies ist keine völlig neue Idee. Sie ist insbesondere in Vereinbarungen zur Gruppenarbeit öfter zu finden, um die Selbstregulierung der Arbeitsgruppe zu ermöglichen.

In einem neuen § 28 III ist vorgesehen, dass paritätisch besetzte Gleichstellungsausschüsse gebildet werden sollen. Der Entwurf spricht von im Betrieb vertretenen Geschlechtern anstatt von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (§ 80 I Nr. 2 a). Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden: bei der Entsendung in den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat und den Wahlvorstand. Beim Betriebsausschuss, den Freistellungen und dem Wirtschaftsausschuss soll die zwingende Regelung des § 15 II BetrVG die Zusammensetzung bestimmen (§§ 27 I, 38 I und 107 I). Die neuen Regelungen tragen dazu bei, dass die Geschlechterperspektive noch mehr in der Arbeit des Betriebsrats verankert wird.

Schließlich ist im neuen § 43 II vorgesehen, dass Arbeitgeber mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern hinaus zu den Ergebnissen der Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit und des betrieblichen Prüfverfahrens nach §§ 17 I, 21 I Entgelttransparenzgesetz zu berichten haben. Zur Umsetzung betrieblicher Lohngleichheit von Männern und Frauen in Betrieben ist in § 87 I Nr. 10 a ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für entsprechende Maßnahmen vorgesehen.³⁰ In Umsetzung des ILO Übereinkommens 190 (Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt) ist ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen, was neu in § 75 S. 2 klargestellt wird.

Zur Integration von Beschäftigten gehört neben den klaren Grundsätzen aus § 75 hinsichtlich der Ungleichbehandlung von Betriebsangehörigen aus ethnischen Gründen und der Hautfarbe auch die Einfügung der Kategorie Sprache. Hervorzuheben ist ebenso die Ersetzung des Begriffs der sogenannten Rasse durch „aus rassistischen Gründen“ sowie die Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit.

Darüber hinaus müssen Beschäftigte ihre Meinung im Betrieb äußern können und zwar auch mit Stellungnahmen außerhalb des Betriebs zu betrieblichen Fragen. Hier ist eine Klarstellung in § 82 a

vorgesehen. Das Beschwerderecht von Beschäftigten wird ebenso verstärkt. In § 80 III wird klargestellt, dass der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben Befragungen der Beschäftigten durchführen kann, was ebenso für die im Betrieb vertretene Gewerkschaft gelten

Klapp/Klebe: Die Zukunft der Betriebsverfassung – ein Gesetzentwurf für das 21. Jahrhundert(NZA 2022, 689)

693

soll. Die Beteiligung der Beschäftigten ist eine wesentliche Grundlage für moderne Betriebsratsarbeit und Unternehmensführung. Diese Beteiligung und Möglichkeit der individuellen Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist, wie diverse Untersuchungen zeigen, auch für die gesellschaftliche Demokratie stabilisierend.

Wichtig ist weiter, dass Betriebsratsmitglieder an allen Personalgesprächen teilnehmen können. Dies ist nun in § 82 II vorgesehen. Dass dies nach hM nicht möglich ist, führt in der Praxis häufig zu erheblichen Konsequenzen, wenn Beschäftigten ohne Ankündigung abrupt zum Beispiel ein Aufhebungsvertrag von der Personalabteilung vorgelegt wird und dieser im Zweifel unter Druck aufgrund von Zeitnot oder der Umstände sofort unterzeichnet wird.³¹ Für diese Fälle ist ebenso neu in § 102 VIII vorgesehen, dass ein Aufhebungsvertrag unwirksam ist, wenn der Betriebsrat vor dessen Abschluss nicht unterrichtet wurde oder der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nicht auf das Recht zur Hinzuziehung eines Mitglieds des Betriebsrats hingewiesen wurde.

VI. Digitale Transformation der Arbeitswelt

Ein Herzstück des Entwurfs sind die Regelungen zur Beschäftigungssicherung. Befragungen zB der IG Metall haben ergeben, dass ca. die Hälfte der Unternehmen in ihrem Organisationsbereich keine Zukunftsstrategie in wirtschaftlichen und Weiterbildungsfragen³² haben, obwohl klar ist, welche dramatischen Folgen für die Beschäftigung ohne aktives Gegensteuern zu erwarten sind.³³ Das ist durchaus beängstigend und zeigt, dass Betriebsräte und Gewerkschaften dringend initiativ, zu Treibern einer sozialen Entwicklung werden müssen. Deshalb sieht der Entwurf vor, dass das Informations- und Beratungsrecht in § 92 a zu einem Mitbestimmungsrecht erweitert³⁴ und der Interessenausgleich in § 112 erzwingbar und durchsetzungsfähig wird. Natürlich ist das eine Einschränkung unternehmerischer Freiheit, wie im Übrigen die gesamten Rechte in der Betriebsverfassung. Solche substanziellen Einschränkungen sind allerdings auch in anderen wichtigen Bereichen wie bei dem Initiativrecht Kurzarbeit³⁵ oder Ladenschlussregelungen³⁶ nicht unbekannt und von der Rechtsprechung gebilligt worden. Darüber hinaus hat die Weiterbildung bei der Sicherung der Arbeitsplätze eine Schlüsselfunktion. Deshalb sieht der Entwurf über den aktuellen § 97 II hinaus ein generelles Initiativrecht für den Betriebsrat vor. Schließlich gehört in diesen Zusammenhang die Personalplanung und -bemessung, die zudem auch erheblichen Einfluss auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz hat. Auch hier sieht der Entwurf eine Erweiterung der Informations- und Beratungsrechte zu Mitbestimmungsrechten vor.

VII. Soziale Angelegenheiten

Vor dem Hintergrund der weiteren Digitalisierung und auch des fortschreitenden Einsatzes von künstlicher Intelligenz sollen durch eine Erweiterung des § 87 die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten über §§ 75 und 87 I Nr. 6 hinaus geschützt werden. Der hier bestehende Gestaltungsbedarf ist allgemein anerkannt. Die Rechtsprechung des BAG, insbesondere die Entscheidung vom 25.4.2017³⁷, bietet schon wichtigen Schutz, es fehlt aber an Mitbestimmungsrechten beim betrieblichen Datenschutz und zum generellen Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Hier sieht der Entwurf in § 87 ebenso wie zu dem Megathema des Umwelt- und Klimaschutz³⁸ Mitbestimmungsrechte vor (§ 87 I Nr. 6 a und b, 15).

VIII. Personelle Fragen

Bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 wird ein erleichtertes Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats vorgeschlagen. Klargestellt wird in § 79 a, dass der Betriebsrat bei der Bestellung und Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein Mitbestimmungsrecht hat. Bei Kündigungen sieht der Entwurf vor, dass nach § 102 bereits widersprochen werden kann, wenn der Betriebsrat die Kündigung für nicht sozial gerechtfertigt bzw. aus anderen Gründen für rechtswidrig hält oder er keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses sieht.

IX. Internationale Aspekte der betrieblichen Mitbestimmung

Die fortschreitende Globalisierung der Unternehmen stellt die Betriebsräte vor erhebliche Probleme. Hier schlägt der Entwurf, wie auch generell zu den Vertretungsstrukturen in § 339, eine Erweiterung der betrieblichen Möglichkeiten vor. § 3 a ermöglicht weltweite Vertretungsstrukturen durch Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung. Damit wird für die teilweise bestehenden Weltbetriebsräte, wie zB bei Daimler, SKF, Danone, VW, Engie oder Renault, eine gesetzliche Basis geschaffen. Auch wenn nur eine ausländische Konzernspitze und keine inländische Teilkonzernspitze besteht, soll ein Konzernbetriebsrat gebildet werden können.⁴⁰ Die Lösung lehnt sich an § 2 II des EBRG an und sieht vor, dass der KBR letztlich bei dem Unternehmen im Inland gebildet werden kann, das die meisten Beschäftigten hat. Weiter sollen die Rechte des Betriebsrats auch bestehen, wenn, wie häufig, eine ausländische Konzernspitze Maßnahmen trifft, die sich im Inland auswirken, ohne dass der nationale Arbeitgeber tätig wird.⁴¹

X. Schlussbemerkung

Wenn man die gegenüber 1972 völlig veränderten Rahmenbedingungen betrachtet, ist eine Modernisierung der Betriebsverfassung zwingend. Über Details mag man streiten. Dabei sollten aber auch die eher der Arbeitgeberseite Nahestehenden nicht aus dem Blick verlieren, welche Vorschläge beiden Betriebsparteien zugutekommen.

* Die Autorin Klapp ist Leiterin der Abteilung Recht beim DGB-Bundesvorstand; der Autor Klebe ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Apitzsch/Schmidt/Klebe in Frankfurt a. M. und Mitherausgeber der NZA.

¹ Vgl. FS BetrVerfassungsR, 2020; FS BetrVerfassungsR/Annuß, 13; FS BetrVerfassungsR/Preis/Peramato, 571 ff.; FS BetrVerfassungsR/Däubler, 115 ff.; FS BetrVerfassungsR/Nielebock, 533 ff.; Schwarze RdA 2019, 115; Wenckebach AuR 2020, 49; Schuster/M. Schunder NZA 2020, 92; Däubler/Kittner, Geschichte der Betriebsverfassung, 2020; ebenso Klebe AuR 2020, 196, zur Notwendigkeit eines umfassenden Reformentwurfs.

² Zur Beteiligung des Betriebsrats bei Filialöffnung nach pandemiebedingter Schließung ArbG Stuttgart 28.4.2020 – 3 BVGa 7/20, BeckRS 2020, 13156; zum Verbot technischer Überwachung zur Sicherstellung der Abstandseinhaltung wegen COVID-19 ArbG Wesel 24.4.2020 – 2 BVGa 4/20, COVuR 2020, 265; Mitbestimmung des Betriebsrats nach Wiedereröffnung eines Ladenlokals nach dem Corona-Lockdown ArbG Hamm 4.5.2020 – 2 BVGa 2/20, BeckRS 2020, 14292; zur Mitbestimmungspflichtigkeit Corona-Schutzmaßnahmen ArbG Köln 24.11.2020 – 8 BV 122/20, BeckRS 2020, 37340; zur Heranziehung zur Arbeit während der Corona-Pandemie ArbG Berlin 27.4.2020 – 46 AR 50030/20, BeckRS 2020, 13154.

³ Maschke, Beispiel aus der Praxis zum Umgang mit der Coronakrise, Musterbetriebsvereinbarungen der IG BCE und der IG Metall, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, 2020, abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/2020_03_20_beispiel_aus_der_praxis_coronakrise.pdf.

4 Pusch/Seifert, Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten, WSI-Policy Brief Nr. 47, September 2020, S. 6.

5 Zur Anwendung eines Interessenausgleichs und Sozialplans LAG Köln 12.6.2020 – 7 TaBV 69/19, NZA-RR 2020, 540 = NZA 2020, 1500 Ls.

6 Zur Durchführung von Corona-Selbsttests als erforderliche Zeit als Arbeitszeit iSd mit der Arbeitgeberin abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ArbG Chemnitz 16.4.2021 – 3 BVGa 2/21, NZA-RR 2021, 355.

7 ArbG Bielefeld 4.3.2022 – 1 Ca 2208//21, BeckRS 2022, 8098 (außerordentliche Kündigung wegen Vorlage eines gefälschten Impfpasses).

8 Gemeinsame Erklärung des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) vom 4.3.2022, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/-/c7x>.

9 Hans-Böckler-Stiftung, Magazin Mitbestimmung 02/22, Der verdammte Krieg, Sechs Betriebsräte erzählen, was der Angriff auf die Ukraine für die Produktion bedeutet – und was er mit den Menschen macht. Von Kay Meiners und Andreas Molitor, abrufbar unter: <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-der-verdammte-krieg-40398.htm>.

10 DGB-Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, abrufbar unter: <https://www.dgb.de/-/cR8>.

11 Mitglieder der Gruppe waren Antonius Allgaier, Isabel Eder, Dr. Johanna Wenckebach, Kerstin Jerchel, Micha Heilmann, Micha Klapp, Dr. Michael Bolte, Prof. Olaf Deinert, Rudolf Buschmann, Dr. Thomas Klebe (Leitung), Verena zu Dohna, Prof. Wolfgang Däubler.

12 Vgl. zB 5.5.2015 – 1 AZR 435/13, NZA 2015, 1207 (1208 f.).

13 Vgl. BAG 3.5.1994 – 1 ABR 24/93, BAGE 76, 364 = NZA 1995, 40; 9.12.2003 – 1 ABR 44/02, BAGE 109, 61 = NZA 2004, 746 (749); 22.8.2017 – 1 ABR 4/16, BAGE 160, 49 = NZA 2018, 191.

14 BAG 23.3.2021 – 1 ABR 31/19, NZA 2021, 959 (967); krit auch Kort Anmerkung zu AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 52 Überwachung Bl. 1941 f.; Klocke jurisPRArbR 36/2021, Nr. 5; zust. Oehlschläger DB 2021, 2361.

15 Anders die hM in Rspr. und Lit., vgl. die Nachw. bei Däubler/Klebe/Wedde/Klebe BetrVG, 18 Aufl. 2022, BetrVG § 87 Rn. 6.

16 BAG 27.1.2004 – 1 ABR 7/03, BAGE 109, 235 = NZA 2004, 556 (558).

17 Die Rspr. ist hier durchaus widersprüchlich, vgl. die Übersicht bei Däubler/Klebe/Wedde/Klebe BetrVG § 87 Rn. 192 f.

18 In Interessenvertretung in Betrieb und Verwaltung – zur rechtspolitischen Entwicklung, Tagungsberichte/Dokumente der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 19 (1986), S. 27 ff.

19 Vgl. iE Däubler/Klebe/Wedde/Wedde BetrVG § 30 Rn. 17 ff.

20 BT-Drs. 19/28899, 19.

21 S. auch Stellungn. des Deutschen Gewerkschaftsbundes Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), BT-Drs. 19/28899, 13.

22 So werden auch digitale Hauptversammlungen von vielen Aktionärsvertretern als blutleer und undemokratisch kritisiert, vgl. zB Einschränkungen für Aktionär/innen geplant, die tageszeitung 15.3.2022; hierzu auch Heckschen/Hilser ZIP 2022, 670; krit. iE ebenso Hayen AuR 2020, 249.

23 Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung.

24 Kann ich als Betriebsrat noch Karriere machen?, FAZ v. 9.4.2022, S. C2; ähnlich Schikanierte Betriebsräte, die Tageszeitung v. 6.4.2022, 27 zu einem Fall bei der Residenz Gruppe, einem Pflegedienstleister.

25 Streit bei Autovermieter, ver.di will Betriebsrat bei SIXT vor Gericht erzwingen, Spiegel-Online vom 15.2.2002, abrufbar unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/streit-bei->

autovermieter-ver-di-will-betriebsrat-bei-sixt-vor-gericht-erzwingen-a-0d127e68-e62b-45bd-b793-b19b91f21239.

26 Krit. hierzu Bauer/Friedel NZA-Editorial, Heft 3/2022.

27 Koalitionsvertrag Berlin 2021–2026, 89.

28 BT-Drs. 19/28899, 25.

29 Däubler/Klebe/Wedde/Homburg BetrVG § 20 Rn. 27 ff.

30 Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen schrumpft weiter sehr langsam und beträgt 2020 im Durchschnitt pro Stunde 18,3 %, vgl. hierzu Mitbestimmung Nr. 2 (April 2022), S. 8 und Frauen holen weiter auf – allerdings langsam, FAZ v. 8.3.2022, S. 19.

31 S. zuletzt BAG 24.2.2022 – 6 AZR 333/21, bisher existiert nur die Pressemit., NZA aktuell H. 5/2022, S. VI.

32 Vgl. hierzu auch eine neue OECD-Studie in Wirtschafts-Woche v. 23.4.2021, abrufbar unter <https://www.wiwo.de/erfolg/trends/neue-oecd-studie-deutschland-faellt-im-weiterbildungs-pisa-durch> und Bosch, Weiterbildung in der Corona-Krise, WSI-Mitteilungen 6/2021, S. 479 ff., der zeigt, dass die Pandemie zu massiven Ausfällen bei der Weiterbildung geführt hat, obwohl Beschäftigte und Arbeitslose dringend darauf angewiesen sind.

33 Vgl. die diversen Untersuchungen des IAB und zur fortschreitenden Automatisierung und den Auswirkungen auf die Arbeitsplätze jüngst Mein Freund der Roboter, FAZ v. 24.1.2022, S. 26.

34 In Abs. 4 ist eine Ausnahme für inhabergeführte Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten vorgesehen.

35 BAG 4.3.1986 – 1 ABR 15/84, NZA 1986, 432.

36 BAG 31.8.1982 – 1 ABR 27/80, NJW 1983, 953, bestätigt durch BVerfG 18.12.85, AP BetrVG 1972 § 87 Nr. 15 Arbeitszeit.

37 BAG 25.4.2017 – 1 ABR 46/15, NZA 17, 1205 (1209).

38 Hierzu auch Däubler/Kittner/Däubler Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung, 2. Aufl. 2022, § 42.

39 In § 1 wird auch der altehrwürdige Betriebsbegriff neu gefasst.

40 Anders die zu Recht häufig kritisierte Rspr. des BAG 16.5.2007 – 7 ABR 63/06, NJOZ 2008, 726 = NZA 2008, 320 Os.; 23.5.2018 – 7 ABR 60/16, NZA 2018, 1562 und hierzu Deinert, Betriebsverfassung in Zeiten der Globalisierung, HSI-Schriftenreihe Band 38, S. 55; Däubler/Klebe/Wedde/Wenckebach, vor BetrVG § 54 Rn. 23 f.

41 Anders hier BAG 12.6.2019 – 1 ABR 57/17, BeckRS 2019, 18930; krit. Däubler/Klebe/Wedde/Klebe BetrVG § 87 Rn. 328 mwN.