

Warum das BetrVG reformiert werden muss

NEUES GESETZ Eine Expertengruppe hat einen Vorschlag für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt. Sie ist der Meinung, dass Betriebsräte nur durch eine Reform auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln können.

INTERVIEW MIT THOMAS KLEBE

DARUM GEHT ES

1. Das BetrVG muss in vielen Punkten reformiert werden, damit Betriebsräte auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber agieren können.
2. Jedes Mitbestimmungsrecht muss zugleich ein Initiativrecht für den Betriebsrat sein.
3. Bei allen Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes muss der Betriebsrat mitbestimmen.

Expertinnen und Experten aus den DGB-Gewerkschaften, der Hans-Böckler-Stiftung sowie Jura-Professoren von den Universitäten Göttingen und Bremen haben ein detailliertes Reformkonzept in Form eines Gesetzesvorschlags für ein neues Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erarbeitet. Wir haben Dr. Thomas Klebe, den Leiter der Gruppe befragt, welche Regelungen für Datenschutz und Digitalisierung geplant sind.

Im letzten Jahr trat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz in Kraft. Warum reicht Euch diese Reform nicht?

Das war ja nur ein Reförmchen. Antworten auf die zentralen Fragen der Gegenwart und Zukunft fehlen völlig. Stichwörter: Transformation, Digitalisierung und Globalisierung. Wenn Betriebsräte auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber handeln sollen, ist hier gravierender Handlungsbedarf für den Gesetzgeber.

Wenn Du drei Themen Eures Vorschlags nennen müsstest, die Euch besonders wichtig sind, welche wären das?

Das überfordert mich schon ein bisschen: Na gut, besonders wichtig sind die Beschäftigungssicherung, der Umweltschutz und die Gleichstellungsfragen. Aber wenn ich das sage, habe ich schon das Gefühl, ich sollte auch den Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, die Erleichterung der Betriebsrats-

wahlen und den Ausbau der individuellen Rechte der Beschäftigten nennen.

Das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften ist seit langem Thema der Politik. Was sind Eure Vorschläge?

Hier haben wir den regelmäßigen Zugang zu den im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien vorgesehen. Wir leben in 2022. Schwarze Bretter können da auch vor dem Hintergrund mobiler Arbeit nicht mehr die Antwort sein. Ebenso wenig ist die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgenommene Begrenzung auf halbjährlichen Zugang nachvollziehbar. Werbung und Information müssen für Gewerkschaften kontinuierlich möglich sein. Die genannten Nutzungsrechte sollen auch betriebliche Gewerkschaftsmitglieder für Mitgliederwerbung und Information haben.

Die Einschaltung von Sachverständigen soll für den Betriebsrat erleichtert werden. Was genau ist geplant?

Die Anforderungen an die Betriebsratsarbeit sind heute immens. Häufig sind Sachverständige unverzichtbar. Das betrifft insbesondere auch die Einführung und Nutzung von KI-Anwendungen. Bisher ist immer eine vorherige Einigung des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber erforderlich. Das hat auch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nicht mal für KI geändert. Wir halten das für überflüssig und in manchen Fällen für ein Mittel »sanfter«

Behinderung, wenn der Arbeitgeber auf Zeit spielt und die Zustimmung erst mal verweigert. Auch die Einschaltung von sachkundigen Beschäftigten wollen wir für den Betriebsrat erleichtern.

Jedes Mitbestimmungsrecht soll künftig immer mit einem Initiativrecht für Betriebsräte einhergehen. Worauf zielt der neue § 74a BetrVG ab?

Damit wollen wir einerseits die Rechtsprechung des BAG korrigieren, die z. B. bei technischen Kontrolleinrichtungen den Betriebsrat nur reagieren lässt, obwohl, wie bei der Zeiterfassung, der Betriebsrat durchaus ein Interesse an Regelungen haben kann. Darüber hinaus soll das Initiativrecht auch Verfahrens- und Kontrollfragen, z. B. für Betriebsvereinbarungen, umfassen und Rahmenvereinbarungen, die die Ausübung der Mitbestimmungsrechte beispielsweise beim Einsatz von künstlicher Intelligenz deutlich erleichtern können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber jede Maßnahme zu unterlassen hat, die, auch nur mittelbar, ein Recht des Betriebsrats beeinträchtigen kann. Nicht nur Verstöße, auch ihre Folgen sind entgegen der verfehlten BAG-Rechtsprechung zu beseitigen.

Immer wenn das Verhalten der Beschäftigten betroffen ist, soll die Mitbestimmung greifen. Warum?

Mit einem neuen § 87 Abs. 1 Nr. 1a BetrVG soll die Rechtsprechung des BAG korrigiert werden. Regelungen des Arbeitgebers für das Verhalten der Beschäftigten sollen nur dann nicht mitbestimmt sein, wenn sie ausschließlich und unmittelbar die Erbringung der Arbeitsleistung betreffen. Bei solchen Arbeitsanweisungen ist dann nur der Arbeitgeber gefragt.

Maßnahmen zum »Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte« und solche des »betrieblichen Datenschutzes« sollen mitbestimmungspflichtig sein. Woran ist gedacht?

Beide neuen Regelungen (§§ 87 Abs. 2 Nr. 6a und 6b BetrVG) dienen dem Schutz der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer in Zeiten der Digitalisierung. Vor dem Hintergrund mobiler Arbeit sind ziemliche Auswüchse zu beobachten. Vollständige Persönlichkeitsprofile von Beschäftigten oder die Erfassung der sozialen Beziehungen im Betrieb müssen verhindert werden.

Ihr wollt die Stellung des Betriebsrats bei der Beschäftigungssicherung verbessern?

Das ist vor dem Hintergrund der Transformation und der Digitalisierung ein entscheidender Punkt. Unternehmen haben oft keine Zukunfts- und Weiterbildungsstrategie. Hier müssen Betriebsräte und Gewerkschaften zu »Treibern« werden. Deshalb soll das Beratungsrecht des Betriebsrats bei der Beschäftigungssicherung (außer bei inhabergeführten kleineren Unternehmen) zu einem Mitbestimmungsrecht weiterentwickelt werden. Zudem wollen wir ein generelles Initiativrecht bei der Weiterbildung, eine Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs bei Betriebsänderungen und – wie schon angesprochen – eine Mitbestimmung bei der Personalplanung.

Was wird aus der nationalen Mitbestimmung in Zeiten der Globalisierung?

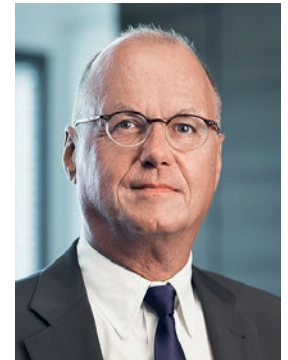
Bei der Globalisierung sind Lösungen schwierig, weil das Betriebsverfassungsgesetz ein nationales Gesetz ist. Die Möglichkeiten sind daher beschränkt. Unser Entwurf sieht vor, dass durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag die internationale Zusammenarbeit von Betriebsräten weltweit geregelt werden kann (über den Bereich von Europäischen Betriebsräten hinaus). Zudem sollen Konzernbeschäftigte im Ausland Mitglied im Wirtschaftsausschuss werden können. Insgesamt ist die Weiterentwicklung der europäischen Vorschriften gefragt. ◀

Die Fragen stellte Bettina Frowein.

Der Gesetzesvorschlag sowie das vollständige Interview sind abrufbar unter:

<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~Warum-das-BetrVG-reformiert-werden-muss~.html>

INTERVIEWPARTNER



Dr. Thomas Klebe, Rechtsanwalt in der Kanzlei Apitzsch/Schmidt/Klebe, Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht (HSI) in Frankfurt am Main, ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht.