

BetrVG reloaded

UPDATE *Das Betriebsverfassungsgesetz muss dringend auf die heutige Zeit angepasst werden. Was da geplant ist und wie das genau aussehen soll, verrät uns Micha Klapp vom DGB.*

FRAGEN DER REDAKTION

Betriebsräte stärken – darum geht es auch beim Gesetzesentwurf zur Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), den der DGB gerade vorgelegt hat. 50 Jahre nach der letzten großen Reform soll die betriebliche Mitbestimmung für die aktuellen Herausforderungen der Arbeitswelt fit gemacht werden. Wir sprachen mit Micha Klapp, Abteilungsleiterin Recht, DGB-Bundesvorstand.

Warum ist aus deiner Sicht eine Novellierung des BetrVG in der heutigen Zeit unverzichtbar?

Das BetrVG hält den Bedarfen von Betriebsräten im Wandel der Arbeitswelt nicht mehr Stand. Berichte aus der betrieblichen Praxis, die Entwicklung der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in den letzten Jahren und die digitale Transformation führen angesichts der darin begründeten massiven Veränderungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen zwangsläufig zu einer umfassenden Reform. Das BetrVG hat rückblickend immer wieder in herausfordernden Zeiten eine Grunderneuerung erfahren. Jetzt ist es wieder so weit.

Welche drei Änderungsvorschläge liegen dir besonders am Herzen?

Neben den sehr wichtigen Vorschlägen zu den wirtschaftlichen und den internationalen Aspekten der Mitbestimmung, gäbe es viel, was hier zu nennen ist. Konkret aber gern drei Schwerpunkte, die ich sehr wichtig finde: Zu nennen ist auf jeden Fall die Einführung der Demokratiezeit in § 81 Abs. 5 BetrVG, wonach Beschäftigte mindestens eine Stunde pro Woche von der Arbeit freizustellen sind, um ihre Beteiligungsrechte in den sie betreffenden

Angelegenheiten im Betrieb wahrnehmen zu können. Um dem Problem entgegenzuwirken, dass befristet Beschäftigte weniger bereit sind, für die Betriebsratswahl aus Angst vor Jobverlust zu kandidieren, ist die Regelung des § 78a BetrVG erweitert worden. Befristet beschäftigte Mitglieder des Betriebsrats, aber auch arbeitnehmerähnliche Personen können danach über die bekannten Vorgaben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verlangen. Die Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat bzw. die Neugründung von Betriebsräten soll ebenfalls erleichtert werden. Existiert ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, können diese in betriebsratslosen Betrieben zweimal im Jahr Betriebsversammlungen durchführen. Dazu einladen kann auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Sie haben darüber hinaus die Aufgabe, Betriebsratswahlen vorzubereiten. In Betrieben, in denen es keinen Gesamt- oder Konzernbetriebsrat gibt, muss der Arbeitgeber nach dem Entwurf einmal jährlich die Beschäftigten zu einer Betriebsversammlung einladen und über die Möglichkeit der Betriebsratswahl informieren. Vorgesehen ist ebenfalls, dass der Wahlvorstand von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einfacher gerichtlich bestellt werden kann.

Betriebsräte stellen fest, dass gerade in der digital stark vorangeschrittenen Zeit Arbeitgeber vermehrt dazu übergehen, ihre Beschäftigten zu überwachen. Die bisherigen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG habt ihr jetzt ausgeweitet. Was bedeutet das?

Die Regelungen in der Datenschutz-Grundverordnung und des BetrVG zum Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten reichen bei Weitem noch nicht aus. Das hat auch das

DARUM GEHT ES

1. Das Betriebsverfassungsgesetz hält den Bedarfen von Betriebsräten im Wandel der Arbeitswelt nicht mehr Stand.
2. Aufgrund der massiven Veränderungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen durch die Transformation ist eine umfassende Reform unumgänglich.
3. Eine Gruppe von Expertinnen und Experten aus den DGB-Gewerkschaften, der Hans-Böckler-Stiftung sowie Jura-Professoren legen einen Reformvorschlag vor.



Micha Klapp,
Abteilungsleiterin Recht,
DGB-Bundesvorstand.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz nicht geändert. Vor dem Hintergrund der technologischen Entwicklung besteht dringender Handlungsbedarf. Die zwingenden Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten sind erweitert worden. Diese betreffen nun auch Maßnahmen des betrieblichen Datenschutzes sowie auch Maßnahmen zum Schutz der Würde und der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Eine weitere Klarstellung ist in § 79a Abs. 3 BetrVG erfolgt, wonach der Betriebsrat bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten ein Mitbestimmungsrecht hat.

Ihr plant auch konkret ein Mitbestimmungsrecht zum Umweltschutz. Wie ist das ausgestaltet?

In § 87 Abs. 1 Nr. 15 BetrVG ist nun ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen. Betriebsräte könnten danach bei der Wahl zwischen einer umweltfreundlichen oder einer umweltbelastenden Produktion mitentscheiden. Der neue § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sieht darüber hinaus vor, dass der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass die zugunsten von Beschäftigten geltenden Vorschriften des Umweltschutzrechts durchgeführt werden. Das stumpfe Schwert des § 80 Abs. 1 BetrVG ist dahingehend geschärft worden, dass entstehende Meinungsverschiedenheiten künftig auf Antrag des Arbeitgebers oder des Betriebsrats im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geklärt werden können. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmer:innen soll zudem ein Umweltausschuss gegründet werden, was in § 28 Abs. 3 BetrVG vorgesehen ist.

Die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter sind gekennzeichnet von Personalknappheit. Ihr wollt Betriebsräten da stärkere Rechte einräumen. Wie sieht das genau aus?

Betriebsräte sollen künftig in einem Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer:innen bei der Personalplanung und -bemessung mitbestimmen können. Hintergrund dieses Mitbestimmungsrechts ist die Beschäftigungssicherung. Ebenso soll es zur Vermeidung von zu starker Arbeitsverdichtung beitragen. Gerade mit Blick auf die Digitalisierung und Transformation müssen die bestehenden Informations-

und Beratungsrechte von Betriebsräten endlich ausgebaut werden. Das Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung soll im Übrigen nach § 92 Abs. 3 BetrVG unabhängig von der Unternehmensgröße auch für die Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung, für Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit und der Gleichberechtigung ausländischer Beschäftigter im Betrieb zur Anwendung kommen.

»Betriebsräte sollen ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, dem Umwelt- und Klimaschutz zu dienen.

MICHA KLAPP

Ein Thema zu Krisenzeiten ist in Betriebsräten auch die Beschäftigungssicherung. Die war bis dato in § 92a BetrVG eher ein stumpfes Schwert. Wie habt ihr das nachgeschärft?

Der Reformentwurf sieht eine Weiterentwicklung des § 92a BetrVG vor. Die bisherigen Vorschlagsrechte des Betriebsrats zur Sicherung von Beschäftigung sind zu einem Mitbestimmungsrecht ausgebaut worden. Zur Anwendung kommen soll der neue § 92a BetrVG für Gesellschaften, die regelmäßig mehr als 100 Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Der neue § 92a BetrVG gilt nicht für inhabergeführte Unternehmen, es sei denn, dass sie mehr als 100 Arbeitnehmer:innen beschäftigen. Aber auch unabhängig von § 92a BetrVG sieht der Entwurf weitere Regelungen zur Beschäftigungs-

sicherung im Betrieb vor. Der Betriebsrat soll nach § 97 Abs. 2 BetrVG ein uneingeschränktes Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei der Qualifizierung im Betrieb erhalten.

Ihr wollt mit eurem Vorschlag auch bei der Aushandlung von Interessenausgleich und Sozialplan nachbessern. Wie geht das genau?

Der Interessenausgleich und damit das »ob« einer Betriebsänderung soll künftig erzwingbar sein. So sieht es § 112 Abs. 5 BetrVG vor. Darin heißt es nun: »Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über den Inhalt des Interessenausgleichs und des Sozialplans.« Die Einigungsstelle hat sodann bei ihrer Ermessensausübung auch die überbetrieblichen Auswirkungen zu berücksichtigen.

Freistellung für die Betriebsratsarbeit ist in vielen – vor allem kleineren Betriebsratsgremien – ein großes Problem. Was habt ihr euch dazu vorgestellt?

Um dem etwas entgegenzusetzen, ist § 38 BetrVG geändert worden. Der Anspruch auf Teilfreistellung sowie die neue Regelung, die Freistellungen schon ab 100 Arbeitnehmer:innen vorsieht, trägt dazu bei, dass Betriebsräte in kleineren Betrieben, in denen häufig durch den Arbeitgeber die Tätigkeit des Betriebsrats nicht akzeptiert wird, verbesserte Ansprüche erhalten.

Wichtiges Thema für Betriebsräte ist auch ihre Vergütung: Wer vier Jahre auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandelt, sich zahlreiche Qualifikationen angeeignet hat, dem reicht es am Ende der Amtszeit nicht, wieder zurück ins Glied zu gehen. Welche Änderung habt ihr hier vorgesehen?

Dass das Thema Betriebsratsvergütung wichtig ist, ist richtig. Hier geht es auch darum, das Amt des Betriebsrats noch attraktiver zu machen und für Rechtsicherheit zu sorgen. Durch die Berücksichtigung der im Zusammenhang mit der Betriebsrats Tätigkeit ausgeübten und weiterentwickelten Fähigkeiten soll das Betriebsratsmitglied nämlich wie jeder andere Beschäftigte im Betrieb bewertet und eingruppiert werden. In § 37 Abs. 4 BetrVG ist deshalb eine Ergänzung vorgesehen, wonach bei

der Bemessung des Entgelts die bei der Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen sind.

Coronabedingt gab es eine begrenzte Zeit lang die Möglichkeit, Betriebsversammlungen auch virtuell durchzuführen. Diese Möglichkeit wollt ihr den Betriebsräten jetzt mit eurem Vorschlag zum Teil wieder einräumen. Was kann ich mir genau darunter vorstellen?

Die Möglichkeit der hybriden Betriebsversammlung soll in § 42 Abs. 3 BetrVG geregelt werden. 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. Klar muss aber sein, dass reine Video-Betriebsversammlungen ausgeschlossen sind und mindestens zwei Betriebsversammlungen im Kalenderjahr in Präsenz stattfinden müssen. Nicht Arbeitgeber, sondern Beschäftigte entscheiden über ihre Teilnahme in Präsenz.

In eurem Vorschlag wollt ihr auch die Rechte der Beschäftigten stärken. Was kann ich mir darunter vorstellen?

Nur ein Beispiel dazu: Wichtig ist, dass Betriebsratsmitglieder zu allen Personalgesprächen mitgenommen werden dürfen. Dies ist nun in § 82 Abs. 2 BetrVG vorgesehen. Das ist nach geltender Rechtslage nicht der Fall, führt aber in der Praxis häufig zu erheblichen Konsequenzen, wenn dem Beschäftigten ohne Anündigung abrupt ein Aufhebungsvertrag von der Personalabteilung vorgelegt wird und der Beschäftigte diesen im Zweifel unter Druck und in Zeitnot sofort unterzeichnet. Für diese Fälle ist ebenso neu in § 102 Abs. 8 BetrVG vorgesehen, dass ein Aufhebungsvertrag unwirksam ist, wenn der Betriebsrat vor dessen Abschluss nicht unterrichtet wurde oder der Arbeitnehmer nicht auf das Recht zur Hinzuziehung eines Mitglieds des Betriebsrats hingewiesen wurde. ◀

LINKTIPP

Mehr Infos und was der Reformentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz enthält, findet ihr unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++o2729430-b4bf-11ec-9dbe-001a4a160123>

Rechtssicher formuliert



Haedige / Nitzsche / Kahnt Musterschreiben für den Betriebsrat

Rechtssicher und präzise formuliert
17., überarbeitete Auflage
2022. 392 Seiten gebunden
inklusive Online-Zugriff auf alle
Musterschreiben
€ 46,- | ISBN 978-3-7663-7194-2

bund-shop.de/7194

**BUND
SHOP**

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0