

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Jessica Tatti, Andreas Wagner, Harald Weinberg, Sabine Zimmermann (Zwickau), Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Demokratisierung der Arbeitswelt – Betriebliche Mitbestimmung ausweiten und modernisieren

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 waren es mitbestimmte Betriebe, die sich wirtschaftlich besser erholten (vgl. Mitbestimmung, Ausgabe 04/2019, Hans-Böckler-Stiftung). In der Corona-Pandemie sind es erneut Betriebsräte, die eine wesentliche Rolle bei der Bewältigung des Krisenalltags spielen (vgl. BT-Drs. 19/24630). Die betriebliche Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell. Vor mehr als 100 Jahren und nach langen Kämpfen von Arbeiterinnen und Arbeitern und Gewerkschaften trat das Betriebsrätegesetz in Kraft. Es blieb zwar weit hinter den Erwartungen von Arbeiter- und Soldatenräten zurück, legte aber den Grundstein für die betriebliche Demokratie.

Die letzte bedeutende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes gab es 1972. Durch die Novellierung 2001 verbesserten sich zwar die Arbeitsbedingungen von Betriebsräten, doch wichtige Mitbestimmungsrechte fehlen weiterhin. Viele der richtigen Ansatzpunkte blieben auf der Strecke, womit sich ein großer Reformstau gebildet hat (vgl. Novellierungsvorschlag des DGB von 1998 zum Betriebsverfassungsgesetz von 1972 oder BT-Drs. 11/2995). Es ist an der Zeit, das Betriebsverfassungsgesetz den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt anzupassen, und zwar weitgehender, als es der Referentenentwurf eines „Betriebsrätestärkungsgesetz[es]“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 21.12.2020 vorschlägt.

Denn Betriebsräte stoßen in der heutigen Arbeitswelt, die geprägt ist von Digitalisierung, Globalisierung, Deregulierung und der Notwendigkeit eines ökologischen Umbaus, immer öfter an die Grenzen der Betriebsverfassung. Deshalb müssen der Betriebsbegriff und der Arbeitnehmerbegriff erweitert, die Gründung von Betriebsräten und die Arbeitsfähigkeit bestehender Betriebsräte erleichtert sowie die zwingenden Mitbestimmungsrechte ausgeweitet werden. Denn nur so werden die Beschäftigten bei der bevorstehenden Transformation mitgenommen, nur so wird prekäre Arbeit eingedämmt, Klima- und Umweltschutz in den Betrieben realisiert und Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten und des Allgemeinwohls vorangetrieben. Wir brauchen eine Demokratisierung 4.0 der Arbeitswelt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes vorzulegen, der folgende Maßnahmen umfasst:

1. Der Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird an die Bedingungen der heutigen Arbeitswelt angepasst. Das beinhaltet,
 - a) den Betriebsbegriff im BetrVG folgendermaßen anzupassen:
 - aa) er wird entsprechend der Massenentlassungsrichtlinie definiert, so dass ein Betrieb nicht zwingend über einen einheitlichen Leitungsapparat verfügen muss,
 - bb) die Definition wird so ergänzt, dass bei der Bestimmung des Betriebes die sinnvolle Ausübung der arbeitgeberbezogenen Aufgaben des Betriebsrates als auch seine belegschaftsbezogenen Aufgaben und das Erreichen eines möglichst vollständigen Spektrums der Beteiligungsrechte zu berücksichtigen sind,
 - cc) der Arbeitgeber wird verpflichtet, geplante Änderungen in der betrieblichen Organisation dem Betriebsrat und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft mindestens sechs Monate vor der geplanten Änderung mitzuteilen und mit Betriebsrat und dem im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eine Einigung über die Änderung zu finden;
 - b) die Möglichkeit abweichender Regelungen in § 3 BetrVG auszubauen:
 - aa) durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können zusätzliche Arbeitnehmervertretungsstrukturen bestimmt werden, indem
 - aaa) zusätzliche Arbeitnehmervertretungen für kooperierende Unternehmen oder Teile eines Unternehmens bestimmt werden,
 - bbb) zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer erleichtern, bestimmt werden,
 - ccc) transnationale Arbeitnehmervertretungen bestimmt werden, einschließlich der Möglichkeit, ausländischer Interessenvertreter in den Konzernbetriebsrat einzubeziehen,
 - bb) durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können
 - aaa) transnationale Vereinbarungen ermöglicht werden,
 - bbb) weitere Personengruppen, insbesondere Werkvertragsarbeiter und Soloselbstständige, einbezogen werden,
 - ccc) zusätzliche die gesetzlichen Beteiligungsrechte erweiternde Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände aufgenommen werden,
 - cc) zusätzliche erweiternde Regelungen zur Freistellung und Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern oder Bildung von Ausschüssen oder Arbeitsgruppen sind nach § 28a BetrVG zu verankern,
 - dd) der Betriebsrat kann beim Scheitern einer Einigung die Einigungsstelle anrufen und eine Einigung erzwingen. Die Betriebsvereinbarung tritt erst in Kraft, wenn die tarifzuständige Gewerkschaft innerhalb von vier Wochen der Betriebsvereinbarung nicht widersprochen hat,
 - ee) die Rechte und Vorschriften in a und b können entsprechend für den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat gelten,

- c) Der Arbeitnehmerbegriff des BetrVG wird ausgeweitet: Als Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten, beispielsweise wirtschaftlich abhängige Solo-Selbständige, wie viele Crowdworker.
2. Die Gründung von Betriebsräten wird erleichtert und ihre Arbeitsfähigkeit verbessert. Das bedeutet:
 - a) Die erstmalige Gründung eines Betriebsrats wird erleichtert, indem
 - aa) Arbeitgeber in betriebsratslosen Betrieben dazu verpflichtet werden, einmal im Kalenderjahr eine Informationsveranstaltung durchzuführen, auf der die Arbeitnehmer über ihre Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz unterrichtet werden – sofern im Betrieb eine Gewerkschaft vertreten ist, leiten deren Vertreterinnen und Vertreter die Versammlung; nach der Unterrichtung ist den Arbeitnehmern die Gelegenheit zur unbehelligten Aussprache, Bestimmung eines Wahlleiters oder einer Wahlleiterin und zur geheimen Wahl eines Wahlvorstandes zu geben,
 - bb) die Möglichkeit geschaffen wird, dass drei wahlberechtigte Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht die direkte Einsetzung eines Betriebsrates beantragen können, wenn die Wahl eines Wahlvorstandes auf der Informationsveranstaltung oder auf einer Betriebsversammlung nach § 17 BetrVG scheitern sollte, die letzte Informationsveranstaltung länger als 13 Monate zurückliegt, da der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einladung nicht nachgekommen ist, oder dringende Gründe für eine direkte Einsetzung sprechen; dazu zählen zum Beispiel Versuche der Wahlbehinderung in der Vergangenheit;
 - b) in § 80 Absatz 3 BetrVG wird geregelt, dass der Betriebsrat sachverständige Berater seiner Wahl zu seiner Unterstützung hinzuziehen kann, ohne dass dies einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf,
 - c) analog § 78a BetrVG können auch Betriebsratsmitglieder mit einem befristeten Arbeitsvertrag beim Arbeitgeber eine unbefristete Weiterbeschäftigung verlangen.
 3. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Absatz 1 BetrVG sind zu erweitern, einschließlich Initiativrechten sowie Vorbereitung und Nachbereitung von Entscheidungen. Zudem erhält der Betriebsrat über entsprechende Ergänzungen des § 87 Absatz 1 BetrVG zwingende Mitbestimmungsrechte bei nachfolgenden Angelegenheiten:
 - a) bei der Einführung, Ausgestaltung, Durchführung und Einschränkung mobiler Arbeit,
 - b) bei der Einführung, Ausgestaltung und Durchführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen,
 - c) bei Maßnahmen und Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Begrenzung der Mitbestimmung auf den Bereich gesetzlicher Rahmenvorschriften muss aufgehoben und volle Mitbestimmung sichergestellt werden. Dafür ist der Begriff der Rahmenvorschrift in § 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG zu streichen,
 - d) bei der Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren, der Arbeitsabläufe, agiler Arbeit sowie des Belastungsausgleichs,
 - e) bei der Arbeitsintensität, insbesondere Personalbemessung und Arbeitsmenge,
 - f) bei der Konkretisierung der Datenschutzvorgaben aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG),

- die auf die Daten von Beschäftigten Anwendung finden und deren Um- und Durchsetzung,
- g) bei der Einführung, Anwendung und Einschränkung von Künstlicher Intelligenz (KI), einschließlich deren Zielsetzung,
 - h) bei Maßnahmen der Gleichstellung und Integration,
 - i) beim Einsatz und der Einschränkung von Leiharbeit und Werkverträgen, sofern der Einsatz von Werkverträgen einen nur gelegentlichen Umfang überschreitet.
4. Die Mitbestimmungsrechte bei personellen Maßnahmen werden erweitert, indem die Begrenzung der Mitbestimmungsrechte auf den Katalog der Zustimmungsverweigerungsgründe aufgehoben wird. Als personelle Maßnahmen gelten auch die Dauer, die Verlängerung bzw. Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverträgen sowie die Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsbeauftragten für Umweltschutz und Auszubildern.
 5. Der Betriebsrat erhält ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen könnten. Er hat ein Initiativrecht bei Maßnahmen, die die Umweltbelastungen des Unternehmens verringern könnten. Maßnahmen können insbesondere Gegenstand von Produktion, Dienstleistung, Kundenbeziehungen, Lieferketten oder Teil der Unternehmensstrategie sein oder sie sich darauf auswirken.
 6. Der Betriebsrat erhält zwingende Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, indem
 - a) der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, einschließlich eines Initiativrechts bei Maßnahmen zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung – insbesondere auch der Höhe der Aufstockung bei Kurzarbeit – erhält,
 - b) der Arbeitgeber den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die auch wesentliche Nachteile zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten hat, auch wenn nur einzelne Arbeitnehmer betroffen sind,
 - c) der Betriebsrat im Falle von Betriebsänderungen zwingende Mitbestimmungsrechte beim Interessenausgleich erhält,
 - d) der Katalog der Betriebsänderungen in § 111 BetrVG erweitert wird um
 - aa) die Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb,
 - bb) die Spaltung von Betriebsteilen oder Unternehmen oder deren Teilung sowie die Verbindung mit anderen Betrieben oder Unternehmen durch Informations- und Kommunikationsnetze,
 - cc) Rationalisierungsmaßnahmen und -systeme, auch wenn diese schritt- oder versuchsweise eingeführt werden sollen,
 - dd) die Ausgliederung von Arbeitsorganisation sowie bei Outsourcing, Crowdfunding oder Fremdvergabe,
 - ee) Übernahmen von mindestens 30 Prozent der Unternehmensanteile durch einen neuen Eigentümer oder mehrere neue Eigentümer, wenn diese ein gemeinsames Angebot abgegeben haben,
 - ff) Entscheidungen oder Investitionen, die geeignet sind, die Grundlagen des Betriebs wesentlich zu verändern.

Berlin, den 2. März 2021

Amira Mohamed Ali, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion

Begründung

- Zu 1a) Im Betriebsverfassungsgesetz wird auf eine Legaldefinition des Betriebsbegriffes verzichtet. Die vom Bundesarbeitsgericht herangezogene Definition stellt die so genannte einheitliche Leitungsmacht in den Mittelpunkt. Dies bringt zwei Probleme mit sich: Zum einen kontrolliert der Arbeitgeber den Leitungsapparat und kann damit zu leicht Einfluss auf die betrieblichen Strukturen und damit auch auf die Zusammensetzung des Betriebsrates nehmen. Zum anderen werden neben den arbeitgeberbezogenen Aufgaben die belegschaftsbezogenen Aufgaben nicht ausreichend berücksichtigt. Neue Organisationsstrukturen im Zuge der Digitalisierung und Transnationalisierung von Unternehmen verursachen weitere Probleme.
- Auf eine Legaldefinition des Betriebsbegriffes soll weiterhin verzichtet werden. Der Gesetzgeber muss jedoch sicherstellen, dass der Tatbestand der Leitungsmacht nicht allein entscheidend ist. Stattdessen soll der Betriebsbegriff sich an dem Betriebsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie (Richtlinie 98/59/EG) orientieren und entscheidend auf die belegschaftsbezogenen Aufgaben des Betriebsrates abstellen. Arbeitgeber sollen Änderungen an der Betriebsstruktur nicht über Nacht vornehmen können. Zudem ist klarzustellen, dass eine räumliche und organisatorische Einheit des Betriebs auch virtuell, etwa mit einer App, hergestellt werden kann.
- Zu 1b) § 3 BetrVG wurde durch die Reform 2001 grundlegend geändert. Ziel der Reform war es, neuen Unternehmensstrukturen gerecht zu werden. Die Tarifparteien können nun festlegen, in welchen Organisationseinheiten Betriebsräte zu wählen sind. Ist das Unternehmen nicht tarifgebunden, können die Organisationseinheiten durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Zuständig ist regelmäßig der Gesamtbetriebsrat. Damit wird jedoch riskiert, dass örtliche Betriebsräte abgeschafft werden. Auch kann eine Vereinbarung bei nicht tarifgebundenen Unternehmen nur mit Einwilligung des Arbeitgebers abgeschlossen werden.
- Betriebsräte müssen stattdessen jedoch auch gegen den Willen des Arbeitgebers Organisationseinheiten bilden können, die den Unternehmensstrukturen gerecht werden. Zudem muss ermöglicht werden, durch § 3 BetrVG auch den Personenkreis derer, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, sowie die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu erweitern. Auch ist es dringend erforderlich, Regelungen auch über die Grenzen Deutschlands hinaus abschließen zu können. Die Möglichkeit, Strukturen über Betriebsvereinbarungen festzulegen, darf nicht dazu führen, dass Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausgehebelt werden. Deshalb erhalten Gewerkschaften ein Widerspruchsrecht.
- Zu 1c) Der Begriff des Arbeitnehmers ist im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsrecht zentral, bestimmt er doch, wer in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen wird. Digitalisierung und Globalisierung fordern den bestehenden Arbeitnehmerbegriff heraus. Arbeitsaufgaben, die bisher durch abhängig Beschäftigte verrichtet wurden, werden auf externe Personen verlagert. Gängige arbeitsrechtliche Schutzmechanismen werden geschwächt oder ihrer Grundlage entzogen – u.a. beim Mindestlohn, der Arbeitszeitbegrenzung oder dem Kündigungsschutz. Dazu gehört auch die betriebliche Mitbestimmung. Die Bundesregierung vernachlässigt weiterhin jegliche Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs im Betriebsverfassungsgesetz.
- Durch die vorgeschlagene Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs fallen auch arbeitnehmerähnliche und wirtschaftlich abhängige Solo-Selbständige, wie z. B. viele Beschäftigte der Plattformökonomie, unter dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Außerdem kann der Betriebsrat seine Schutzfunktion gegenüber Personen geltend machen, die zwar für den Betrieb tätig sind, jedoch nicht als Arbeitnehmer erfasst werden. Dies ermöglicht unter anderem einen stärkeren Arbeitsschutz im Betrieb.
- Zu 2a) Der Anspruch des Betriebsverfassungsgesetzes ist, dass in allen Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Betriebsräte gewählt werden (§ 1 BetrVG). Die Wirklichkeit zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass lediglich 9 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat haben (BT-Drs. 19/24188).
- Die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, wie im Referentenentwurf vorgesehen, kann aber nicht dazu beitragen, dass mehr Betriebsräte gegründet werden. Um dies zu erreichen,

müssen die Beschäftigten besser über die Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz informiert sein. In Anlehnung an die Regelung aus § 21 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sollen Arbeitgeber deswegen dazu verpflichtet werden, eine Informationsveranstaltung durchzuführen. Im Anschluss soll die Möglichkeit zur Wahl eines Wahlvorstandes bestehen. Zahlreiche Umstände können dazu führen, dass dennoch kein Wahlvorstand gewählt wird oder der Wahlvorstand nicht in der Lage ist, die Betriebsratswahlen durchzuführen. Für diesen Fall muss die Möglichkeit bestehen, dass drei wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umgehend einen Betriebsrat durch das Arbeitsgericht einsetzen lassen können. Dies soll ausdrücklich nur bei Betrieben möglich sein, die noch keinen Betriebsrat haben. Die Erstwahl ist besonders zu schützen.

- Zu 2b) Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, betrieblicher Umweltschutz, Digitalisierung, transnationale Strukturen, Beschäftigungssicherung, Gleichstellung und vieles mehr: Die Arbeit von Betriebsräten ist komplex und ohne sachverständige Unterstützung nicht zu leisten. In gleicher Weise wie Unternehmensleitungen sich beraten lassen, muss dies auch für Betriebsräte möglich sein. Die Hinzuziehung von Sachverständigen muss deswegen nicht nur erleichtert, sondern auch beschleunigt werden. Der Betriebsrat muss den Sachverstand hinzuziehen können, ohne dass dies einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Sachverstand und dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung des Vertragsschlusses die Einigungsstelle anrufen.
- Zu 2c) Die Anzahl der befristet Beschäftigten hat sich in den letzten zwanzig Jahren verdoppelt und liegt mittlerweile bei 3,2 Millionen (vgl. BT-Drs. 19/10306). Befristungsgründe lassen sich abwechselnd so kombinieren, dass sich Beschäftigte über lange Zeit oder sogar dauerhaft in Kettenbefristungen befinden. Befristungen schleifen das Arbeitsrecht und schwächen die Kampffähigkeit und Verhandlungsmacht von Gewerkschaften. Genauso untergraben sie die betriebliche Mitbestimmung. Wer um den nächsten Vertrag bangt, schleppt sich krank zur Arbeit und hält öfter den Mund. Wer befristet ist und dennoch für den Betriebsrat kandidiert, läuft Gefahr, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. So geht die betriebliche Mitbestimmung ins Leere. Eine Angleichung des Benachteiligungs- und Weiterbeschäftigungsschutzes der befristet Beschäftigten ist dringend erforderlich. § 78a BetrVG enthält eine entsprechende Regelung für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, welches auf befristet beschäftigte Mitglied des Betriebsrates ausgedehnt werden muss.
- Zu 3a) Der Betriebsrat bestimmt bereits mit bei zahlreichen, im Zusammenhang mit der Einführung von mobiler Arbeit auftretenden Fragen wie Arbeitszeit sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Allerdings kann er nicht die grundsätzliche Einführung von Homeoffice im Betrieb durchsetzen. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von mobilen Formen der Arbeitsorganisation seit der Corona-Pandemie erheblich zu. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen dem entsprechen. Zwar sieht auch der Referentenentwurf eine Mitbestimmung bei der Gestaltung mobiler Arbeit vor, allerdings nicht bei der Einführung. Deswegen braucht der Betriebsrat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Einführung, Ausgestaltung und Durchführung von mobiler Arbeit, einschließlich entsprechender Initiativrechte. Das Mitbestimmungsrecht hat auch die Einschränkung von mobiler Arbeit zu umfassen. Mobile Arbeit hat Vor- und Nachteile und der Betriebsrat muss in der Lage sein, die Beschäftigten vor den Nachteilen ausufernder mobiler Arbeit zu schützen.
- Zu 3b) Wenige Menschen üben ihren einmal erlernten Beruf bis zu Rente aus. Die Arbeitswelt ist geprägt vom Wechsel beruflicher Tätigkeiten. Betriebsräte haben dafür Sorge zu tragen, dass Qualifikationen der Beschäftigten sich diesen wandelnden Anforderungen anpassen. Eine aktive Beschäftigungssicherung benötigt berufliche Weiterbildung in den Betrieben. Diese sorgt auch für persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Beschäftigten. Um dies zu ermöglichen, brauchen Betriebsräte bei der Einrichtung und den Maßnahmen der Berufsbildung das nötige Mitbestimmungs- und Initiativrecht.
- Zu 3c) Seitens der Arbeitgeber und der Aufsichtsbehörden herrscht in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ein eklatantes Vollzugsdefizit. Das bestehende Mitbestimmungsrecht ist zwar umfassend, wird in der Praxis aber durch die Bindung an Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzes

erheblich erschwert. Die Pflicht zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung verzögert die Umsetzung notwendiger Maßnahmen unangemessen.

Bei der Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz muss der Tatbestand der Rahmenvorschrift wegfallen. Der Betriebsrat hat so weiterhin die Aufgabe, die Einhaltung der Vorschriften zum Arbeitsschutz zu überwachen, wäre aber freie darin, erforderliche Maßnahmen vorzuschlagen und durchzusetzen. Das beinhaltet auch Mitbestimmung in der Frage der Nichterreichbarkeit und der Personalbemessung.

- Zu 3d) Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist einer der wichtigsten Handlungsfelder für Betriebsräte. Die Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen obliegt den Bundesländern, doch wird bundesweit kaum kontrolliert. So stehen Betriebsräte vor der schwierigen Aufgabe, nicht nur auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben zu achten und diese gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, sondern auch den negativen Auswirkungen der neuen Arbeitswelt auf die Gesundheit entgegenzuwirken. Um Fehlbelastungen reduzieren und verhindern zu können, dass Arbeit krank macht, sind neben den Arbeitsschutzvorschriften zum Schutz des Einzelnen im Betriebsverfassungsgesetz erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei Fragen der Gestaltung der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes einzuführen.
- Zu 3e) Forderungen nach erhöhter Flexibilität der Beschäftigten und stetig steigende Intensivierung der Arbeit stellen den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Aufgaben und reichen an die Grenzen bestehender Mitbestimmungsrechte heran. Zusätzlich steht bei vielen Unternehmen die Einführung neuer Arbeitsmethoden wie agiler Arbeit auf der Tagesordnung. Agiles Arbeiten steht für hierarchiefreie Arbeit mit vielen Handlungsspielräumen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie birgt jedoch die Gefahr, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich durch Arbeitsverdichtung und Entgrenzung der Arbeitszeit selbst ausbeuten.
- Zu 3f) Der Schutz von Privatsphäre und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gelten auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitgeber dürfen im Grunde nur Beschäftigtendaten verarbeiten, wenn dies erforderlich ist. Bei der Beurteilung der Erforderlichkeit wenden sie oft einen einseitigen, nicht die Arbeitnehmerinteressen berücksichtigenden Maßstab an. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Einhaltung des Datenschutzes zu kontrollieren. Mitbestimmen kann er jedoch nur, wenn das System das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten erfasst. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Datenschutz kann diese Einseitigkeit beenden. Betriebsräte müssen schon allein deswegen bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten Mitbestimmungsrechte erhalten, um die Daten der Beschäftigten effektiv schützen zu können. Die Mitbestimmung darf nicht an der Grenze der Bundesrepublik Deutschland enden. Es ist klarzustellen, dass diese Anwendung an der ganzen datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette greift.
- Zu 3g) Künstliche Intelligenz (KI) dringt immer weiter in die Arbeitswelt ein. Während Arbeitgeber große Hoffnungen und Erwartungen in KI setzen, löst sie bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sorgen aus. Die Anwendung solcher Systeme ist zwar noch am Anfang, allerdings werden heute die Weichen gestellt, welche KI wir zukünftig haben werden. Schon heute können Systeme Social-Media-Profile von Bewerberinnen und Bewerbern analysieren, um ein Persönlichkeitsprofil zu erstellen. Umso wichtiger ist es, dass Belegschaften und ihre Vertretungen frühzeitig mit ins Boot geholt werden, um die Interessen der Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.
- Dafür sind Betriebsräte schon bei der Planung der Zielsetzung, der Modellierung und Methodenauswahl sowie der Wahl der zu nutzenden Datenquellen der KI-Verfahren einzubeziehen – unabhängig davon, ob das Verfahren dezidiert zur Verhaltens- und Leistungskontrolle eingesetzt werden soll; es ist ausreichend, dass das geplante oder eingesetzte System dies technisch möglich macht. Im Übrigen hat der Arbeitgeber zu gewährleisten, dass bei Einsatz von technischen Mitteln die Mitbestimmung auch gegenüber Dritten durchgesetzt werden kann. Auch ist klarzustellen, dass vom Arbeitgeber unter Verletzung der Mitbestimmungsrechte erlangte Beschäftigtendaten nicht als Beweismittel für personelle Einzelmaßnahmen genehmigt werden dürfen.

- Zu 3h) Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Integration von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehört bereits jetzt zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 7). Ohne zwingendes Mitbestimmungsrecht kann er jedoch keine diesbezüglichen konkreten Maßnahmen im Betrieb durchsetzen. Es ist dringend erforderlich, dass der Betriebsrat auch bei diesen hochaktuellen Fragen mitbestimmen kann. Bei der Gesetzgebung ist überdies zu beachten, dass die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur dritten Option (BVerfG, Urt. v. 10.10.2017 - BvR 2019/16) sich im Betriebsverfassungsgericht bis jetzt nicht niedergeschlagen hat und der Betriebsrat auch die Persönlichkeitsrechte von inter-/transgeschlechtlichen Menschen entsprechend schützen muss.
- Zu 3i+4) Prekäre Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Ob Leiharbeit, Werkvertrag oder befristete Arbeitsverträge - all das ist Alltag in vielen Betrieben. Durch diese Formen unsicherer Arbeit werden Belegschaften gespalten, gegeneinander ausgespielt und diszipliniert. Löhne und Arbeitsbedingungen geraten unter Druck, Betriebsräte werden geschwächt. Die Beschäftigten bekommen vor Augen geführt, wie leicht sie zu ersetzen sind, wenn ihre Leistung nicht stimmt oder sie unbequem für den Arbeitgeber werden. Daher brauchen Betriebsräte ein Vetorecht, wenn Auslagerungen vermeidbar sind oder Leiharbeit dazu dienen soll, Stamarbeitsplätze zu ersetzen.
- Bei befristeten Arbeitsverträgen brauchen Betriebsräte mehr Kontrollrechte und die Möglichkeit das Thema in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Dann können sie beispielsweise Grenzen festlegen, Kettenbefristungen verhindern und die Übernahme in unbefristete Arbeitsverhältnisse regeln. Die typische regelhafte Beschäftigung soll weiterhin als die normale Beschäftigungsform Bestand haben. Alle anderen Formen bedürfen einer besonderen Begründung.
- Zu 5) Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern gehört bereits zu den Pflichten des Betriebsrates (§ 89 BetrVG). Allerdings beschränkt sich seine Beteiligung auf Informations- und Unterrichtsrechte. Der Betriebsrat braucht jedoch auch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht beim betrieblichen Umweltschutz. Denn die Bedeutung des Umwelt- und Klimaschutzes wird immer größer und alle gesellschaftlichen Akteure sind zwingend an dem Projekt der ökologisch-sozialen Transformation zu beteiligen.
- Zu 6) Ob die Digitalisierung zu einer Humanisierung von Arbeit beiträgt, hängt nicht zuletzt davon ab, ob Betriebsräte zusammen mit den Beschäftigten eigene Konzepte einbringen und über ausreichend Verhandlungsmacht verfügen. Nicht nur vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die alte Forderung nach Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen weiterhin relevant ist. Für die Beschäftigten ist es von erheblicher Bedeutung, wo und wie produziert wird oder wie der Betrieb sich strategisch aufstellt. Auch Investitionsentscheidungen, Rationalisierungsvorhaben, die Einführung von neuen Arbeitsmethoden oder Steuerungsmechanismen dürfen nicht den Arbeitgebern allein überlassen werden.
- Hier bedarf es umfassender Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Sind sie doch immer wieder die einzige Konstante in Betrieben, wo Geschäftsführung, Vorstände oder Aufsichtsräte regelmäßig wechseln. Und sie sind es, die ihre Produkte oder Dienstleistungen am besten kennen. Wenn falsche Entscheidungen getroffen werden, müssen bislang oft die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Preis bezahlen, indem sie ihren Arbeitsplatz verlieren oder andere Einbußen hinnehmen müssen - ohne dass sie die Möglichkeit haben, solche Entscheidungen zu beeinflussen. Das muss sich ändern.
- Zu 6a) Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Personalabbau sind für Betriebsräte zentrale Themen. Bisher stehen ihnen hier lediglich präventive Einflussmöglichkeiten zur Verfügung, die im Wesentlichen durch Unterrichts-, Vorschlags- und Beratungsrechte gekennzeichnet sind. § 92a BetrVG löst lediglich eine Begründungspflicht aus, wenn der Arbeitgeber entsprechenden Vorschlägen der Betriebsräte nicht folgen will. Dies genügt nicht.

Eine effektive Gestaltung seitens der Betriebsräte kann nur erfolgen, wenn die Regelung in § 92a BetrVG zu einem echten zwingenden Mitbestimmungsrecht ausgeweitet wird. Nur so können durch den Betriebsrat Innovations- und Investitionsvereinbarungen oder alternative Maßnahmen für eine Beschäftigungssicherung durchgesetzt werden. Hierzu gehört auch die Einbeziehung bei der Höhe der Aufstockung der Kurzarbeit und Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach SGB III.

Zu 6b-d)

In wirtschaftlichen Fragen hat der Betriebsrat grundsätzlich nur Informations- und Beratungsrechte, jedoch keine Mitbestimmungsrechte. Bei Rationalisierungsmaßnahmen oder Ausgliederung von Arbeitsorganisationen darf er nicht mitreden.

Betriebsräte sind schon bei geplanten Betriebsänderungen zu beteiligen. Sie sollten aber auch beteiligt werden, wenn nur Nachteile für einen Teil der Belegschaft oder auch eine einzelne Arbeitnehmerin oder einzelnen Arbeitnehmer zur Folge haben können. Klarzustellen ist, dass auch personelle, arbeitsmäßige und soziale Auswirkungen, die durch die Betriebsänderung entstehen, dem Betriebsrat gegenüber darzulegen sind. Dazu werden die in § 111 Abs. 1 Satz 3 BetrVG beispielhaften Aufstellungen von Betriebsänderungen ergänzt. Auch ist dem Betriebsrat ist bei Betriebsänderungen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu gewähren.

