

Antrag

der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyak Akbulut, Matthias W. Birkwald, Jörg Cezanne, Ates Gürpınar, Jan Korte, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Kathrin Vogler und der Gruppe Die Linke

Zukunft, mitbestimmt – Demokratie braucht starke betriebliche Mitbestimmung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Repräsentative Meinungsumfragen in der Bevölkerung bescheinigen eine vorhandene Politikverdrossenheit und Demokratieskepsis. Das Gefühl „politischer Deprivation“ als Diskrepanz zwischen gewünschtem Einfluss auf die Politik und empfundener politischer Ohnmacht und Einflusslosigkeit ist weit verbreitet (vgl. Leipziger Autoritarismus-Studie 2022). Die Leipziger Autoritarismus Studie 2020 ging bereits der Frage nach, wie Beteiligung, Solidarität und Anerkennung im Betrieb und am Arbeitsplatz erlebt werden und wie sich dieses Erleben insbesondere auf die Zufriedenheit der Lohnabhängigen mit der Demokratie auswirkt. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass demokratische Enttäuschungen eng mit dem Ausbleiben von Partizipations- und Beteiligungserfahrungen am Arbeitsplatz zusammenhängen. Für demokratische Beteiligung braucht es Selbstachtung und, wenn der Stellenwert der Arbeit sinkt, sinkt auch das Vertrauen in demokratische Prozesse. Eine Möglichkeit, gegen dieses Ohnmachtserleben vorzugehen, ist, die Demokratie am Arbeitsplatz zu stärken. Betriebliche Mitbestimmung macht Selbstwirksamkeit und demokratische Prozesse erlebbar, das wiederum stärkt das Vertrauen in die Demokratie insgesamt. Gleichzeitig ist die innerbetriebliche Demokratie auszubauen: Denn erstens sind Betriebsräte nur so stark wie die Belegschaft, die hinter ihnen steht. Zweitens ist jeder und jede einzelne Beschäftigte von der Transformation betroffen und muss sich daher beteiligen können. Es braucht deswegen Maßnahmen, die den Kontakt zwischen Betriebsrat und Belegschaft verbessern und einzelne Beschäftigte stärker ermuntern, sich zu beteiligen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vorzulegen, der den Ausbau der innerbetrieblichen Demokratie und der vertieften Beteiligung der Belegschaft an der Arbeit des Betriebsrates beinhaltet, wobei mindestens folgende Punkte umfasst sein sollten:

1. § 43 Absatz 3 BetrVG so auszugestalten, dass bereits 15 Prozent der Belegschaft vom Betriebsrat verlangen können, eine Betriebsversammlung einzuberufen, und

- die auf Wunsch der Belegschaft einberufenen Versammlungen ebenfalls nach § 44 Absatz 1 BetrVG während der Arbeitszeit stattfinden zu lassen;
2. die Betriebsversammlung in § 45 BetrVG als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung auszugestalten und dazu zu ermächtigen, eigenständige Beschlüsse zu fassen, an die der Betriebsrat in seiner Arbeit gebunden ist, aber dem Betriebsrat das Recht zu geben, aus wichtigen Gründen, insbesondere aus Gründen des Minderheitenschutzes, von den Beschlüssen der Betriebsversammlung abzuweichen;
 3. Arbeitsgruppen im Sinne des § 28a BetrVG so zu reformieren, dass Rahmenvereinbarungen über die Aufgaben der Arbeitsgruppen auf Antrag des Betriebsrates über die Einigungsstelle erzwingbar sind und immer auch Regelungen zu Freistellung und Nachteilschutzregeln enthalten;
 4. dem Betriebsrat das Recht zu geben, sachkundige Beschäftigte als nicht stimmberechtigte Mitglieder in Ausschüsse nach § 28 BetrVG zu bestellen;
 5. Beschäftigten in einem neu einzufügenden § 86b BetrVG einen Rechtsanspruch auf monatlich zwei Stunden Befreiung von der Arbeitsverpflichtung zum gemeinsamen Austausch über betriebspolitische Fragen zu geben;
 6. bei konkreten Hinweisen darauf, dass Leben, Gesundheit oder Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten am Arbeitsplatz gefährdet sind, dem Betriebsrat in einem neu einzufügenden § 80a BetrVG das Recht zu geben, verbindlich und gegen den Willen des Arbeitgebers entscheiden zu können, dass am betroffenen Arbeitsplatz nicht mehr gearbeitet werden darf, bis die Gefährdung beseitigt worden ist;
 7. in § 23 BetrVG einem Quorum von 50 Prozent der Belegschaft das Recht zu geben, gegenüber dem Betriebsrat die Einleitung von vorzeitigen Neuwahlen einzufordern;
 8. das Recht auf freie Meinungsäußerung im Betrieb in einem neu einzufügenden § 82a BetrVG klarzustellen sowie das Recht, sich gemäß einem neuen § 79 Absatz 3 BetrVG sowie unter Beachtung der Grundsätze des § 75 BetrVG und der Geheimhaltungspflichten des Betriebsrates auch außerhalb des Betriebes über betriebliche Belange frei zu äußern.

Berlin, den 9. April 2024

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Gruppe

Begründung

Zur Forderung 1: Die Betriebsversammlung ist das zentrale Forum der Kommunikation im Betrieb. Deshalb müssen Betriebsversammlungen in regelmäßigen Abständen stattfinden und auch bei aktuellen Themen müssen Betriebsrat und Belegschaft sich zügig austauschen können. Schon jetzt kann der Arbeitgeber jederzeit eine Betriebsversammlung beim Betriebsrat beantragen. Dieselbe Möglichkeit ist für die Beschäftigten zu stärken – sie soll nicht wie aktuell erst für 25 Prozent der Belegschaft gegeben sein, sondern bereits für 15 Prozent. Auch die auf Wunsch der Belegschaft einberufenen Betriebsversammlungen müssen während der Arbeitszeit stattfinden. Um Rechtsmissbrauch auszuschließen, soll diese Möglichkeit auf zwei zusätzliche Versammlungen pro Kalenderjahr beschränkt werden.

Zur Forderung 2: Die Mitbestimmungsrechte sind die Rechte der gesamten Belegschaft, nicht allein die des Betriebsrates. Die Betriebsversammlung muss deshalb als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung betrachtet werden. Sie muss ein Ort der betriebspolitischen Aussprache und Meinungsbildung sein. Durch Abstimmungen dort kann die Belegschaft dem Betriebsrat den Rücken stärken. Der Betriebsrat ist dadurch angehalten, die

Interessen aller Beschäftigten noch besser im Blick zu haben und sein Vorgehen auf der Betriebsversammlung zu erklären und zu beraten. Je enger die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Belegschaft ist, desto erfolgreicher wird die Arbeit des Betriebsrates sein und desto eher wird er sich gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können.

Zur Forderung 3: Schon jetzt kann der Betriebsrat bestimmte Aufgaben auf Gruppen von Beschäftigten übertragen. Allerdings wird dies in der Praxis nur sehr selten genutzt. Zum einen muss der Arbeitgeber einer solchen Aufgabenverteilung zustimmen. Zum anderen muss die Mehrheit des Betriebsrates zustimmen, wobei der Betriebsrat durch die Übertragung befürchten muss, eigene Mitbestimmungsrechte zu verlieren. Außerdem genießen die Mitglieder der Arbeitsgruppe nicht den gleichen Schutz wie Betriebsratsmitglieder und sind damit leicht dem Einfluss des Arbeitgebers ausgesetzt. Deshalb ist der Charakter von Arbeitsgruppen zu ändern: Sie erarbeiten im Rahmen ihrer Aufgaben Vorschläge und werden dafür auch durch Schutzrechte abgesichert. Die Verhandlung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber übernimmt dann wieder der Betriebsrat als gewähltes Gremium der Belegschaft.

Zur Forderung 4: Wie auch beim Wirtschaftsausschuss sollen alle Ausschüsse des Betriebsrates sachverständige Beschäftigte als nicht stimmberechtigte Mitglieder zu Beratung und Mitarbeit berufen können. Die Mitglieder bekommen damit auch einen Anspruch auf Schulungen zum entsprechenden Thema, einen Freistellungsanspruch und einen außerordentlichen Kündigungsschutz. Die Arbeit des Betriebsrates wird dadurch für die Beschäftigten sichtbarer und interessierte Kolleginnen und Kollegen können so leichter an die Betriebsratsarbeit herangeführt werden.

Zur Forderung 5: Beschäftigten fehlt oft der Raum, sich über betriebspolitische Fragestellungen zu informieren, die Rundschreiben des Betriebsrates zu lesen, Betriebsversammlungen vor- und nachzubereiten und sich eine eigene Meinung zu bilden. Dieser fehlende Raum muss geschaffen werden. Das stärkt die Mitgestaltungsrechte aller Beschäftigten und die direkte Demokratie im Betrieb.

Zur Forderung 6: Das Gestaltungsrecht des Betriebsrates soll im Hinblick auf den Arbeitsschutz und den Datenschutz der einzelnen Beschäftigten gestärkt werden, denn einzelne Beschäftigte können Versäumnisse in diesen Fragen kaum allein durchsetzen: Wenn es konkrete Anhaltspunkte dafür gibt, dass Leben und Gesundheit oder Persönlichkeits- und Datenschutzrechte von Beschäftigten an bestimmten Arbeitsplätzen gefährdet sind, soll der Betriebsrat deswegen einseitig entscheiden dürfen, dass dort so lange nicht mehr gearbeitet wird, bis diese Gefährdungen beseitigt sind.

Zur Forderung 7: Aktuell haben Beschäftigte nur bei groben Pflichtverletzungen die Möglichkeit, einen Betriebsrat abzusetzen bzw. durch das Arbeitsgericht auflösen zu lassen. Der Betriebsrat ist jedoch ein politisches Gremium. Sollte er in seiner politischen Arbeit nicht mehr die Interessen der Belegschaft vertreten, soll diese die Möglichkeit haben, das Gremium durch Wahl neu zu bestimmen. Auch in den Fällen von Betriebsübergängen oder Unternehmensumwandlungen kann es angebracht sein, Neuwahlen durchzuführen, um sicherzustellen, dass der Betriebsrat auch tatsächlich von der bestehenden Belegschaft unterstützt wird.

Zur Forderung 8: In der Praxis endet die freie Meinungsäußerung oft am Betriebstor. Viele Arbeitgeber haben ein falsches Verständnis von Loyalitätspflicht und die Vorstellung, Streitigkeiten im Betrieb dürften nicht nach außen dringen. Die freie Meinungsäußerung ist jedoch ein Menschenrecht und Voraussetzung für demokratische Teilhabe. Deshalb bedarf es hierzu einer Klarstellung im BetrVG. Die Geheimhaltungspflichten bringen den Betriebsrat nicht selten in die problematische Lage, wichtige Informationen der Belegschaft nicht oder verspätet mitzuteilen. Es muss klargestellt werden: Sofern berechtigtes Interesse besteht, muss die Geheimhaltungspflicht zurückstehen – für Fälle von geplanten Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG soll dies stets gelten.

