

Antrag

der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökyay 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 – Transformation braucht starke betriebliche Mitbestimmung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Umbau der Wirtschaft im Zuge der Digitalisierung und des Klimawandels – die sogenannte Transformation – ist in vollem Gange und wird auch die nächsten Jahre prägen. Dabei geht es auch um die Frage, wer die Zukunft der Arbeit gestaltet und wie. Denn neue digitale Technologien können Arbeit verdichten, können aber auch Arbeitsbedingungen verbessern und Beschäftigten mehr Handlungsspielräume geben: „Wie die Arbeitsbedingungen der Zukunft aussehen, ergibt sich nicht automatisch aus der technologischen Entwicklung. [...] Es können Beschäftigte für die neuen Aufgaben qualifiziert werden oder man entlässt Teile der Belegschaft und deckt den Qualifizierungsbedarf durch Neueinstellungen. Welche Ansätze sich im Strukturwandel durchsetzen hängt nicht zuletzt von der Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen an den betrieblichen Veränderungsprozessen ab“ (www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studie__Industriepolitik-Arbeitspolitik.pdf).
Kurz: Die neue Wirtschaftsweise und Arbeitswelt wird nur demokratisch, sozial und ökologisch sein, wenn die Beschäftigten an diesem Umbauprozess aktiv beteiligt sind. Transformation muss mitbestimmt sein.

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. die Verankerung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts des Betriebsrates bei Maßnahmen und Regelungen, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können, und eines Initiativrechts bei Maßnahmen und Regelungen, die Umwelt- oder Klimabelastungen des Unternehmens verringern, sowie eines Vetorechts bei unternehmerischen Maßnahmen, die eine Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen darstellen, in einem neu zu schaffenden § 87b BetrVG;

2. die Weiterentwicklung des § 92a BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei allen Maßnahmen, die der Sicherung und Förderung der Beschäftigung dienen;
3. ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen und zwar dadurch, dass auch der Interessenausgleich in § 112 BetrVG mitbestimmungspflichtig gemacht und die Liste der als Betriebsänderungen geltenden Maßnahmen in § 111 BetrVG deutlich erweitert wird – unter anderem um Ausgliederungen, Rationalisierungsmaßnahmen und größere Investitionsvorhaben;
4. den Ausbau der Mitbestimmungsrechte aus den §§ 96 bis 98 BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht bei allen Maßnahmen der Berufsbildung, inklusive beruflicher Fort- und Weiterbildung;
5. ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Leiharbeit, Befristungen und Werkvertragsbeschäftigung zur Eindämmung atypischer Beschäftigung in einem § 87a BetrVG;
6. die Weiterentwicklung des Unterrichts- und Beratungsrechts aus § 92 BetrVG in ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei allen Fragen der Personalplanung, insbesondere der Personalbemessung, bei der Arbeitsplatzgestaltung, inklusive der Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation und örtlichen Lage des Arbeitsplatzes, sowie bei der Einführung und Abschaffung von mobiler Arbeit;
7. die Verankerung eines zwingenden Mitbestimmungsrechts beim Beschäftigten-datenschutz entlang der gesamten datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette in einem § 87a BetrVG und bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz (KI) in einem § 87c BetrVG;
8. ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Gleichstellung, insbesondere zur Gleichstellung der Geschlechter, der Integration von Beschäftigten unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Erstsprachen und unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse, sowie bei Maßnahmen zur Bekämpfung von rassistischem und auf andere Weise diskriminierendem Verhalten im Betrieb in einem § 87a BetrVG.

Berlin, den 9. April 2024

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Gruppe

Begründung

Zur Forderung 1: Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern, gehört bereits jetzt zu den Pflichten des Betriebsrates (§ 89 BetrVG), allerdings stehen ihm dafür lediglich Informations- und Unterrichtsrechte zu. Der Betriebsrat braucht stattdessen ein zwingendes Mitbestimmungsrecht beim betrieblichen Umweltschutz. Nur so kann er aktiv Einfluss auf die Umwelt- und Klimamaßnahmen des eigenen Betriebes nehmen. Angesichts der Klimakatastrophe und des Artenschwundes müssen alle gesellschaftlichen Akteure zwingend an dem Projekt der ökologisch-sozialen Transformation beteiligt werden.

Zur Forderung 2: Beschäftigung- und Standortsicherung sind besonders in der Transformation zentrale Themen der Betriebsratsarbeit. Bisher stehen dem Betriebsrat auch hier lediglich Unterrichts-, und Beratungsrechte zur Verfügung. Dies genügt nicht. Eine effektive Gestaltung durch den Betriebsrat kann nur erfolgen, wenn die Regelung in § 92a BetrVG zu einem echten Mitbestimmungsrecht ausgeweitet wird. Nur dann kann der Betriebsrat Innovations- und Investitionsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auch durchsetzen.

Zur Forderung 3: Bei geplanten Betriebsänderungen sind Betriebsräte zu beteiligen. Ist eine Betriebsänderung geplant, haben beide Betriebsparteien über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan zu beraten. Doch erzwingen kann der Betriebsrat aktuell nur den Sozialplan. Deshalb stellt der Interessenausgleich für viele Arbeitgeber nur eine Pflichtveranstaltung dar, die meist zum Scheitern verurteilt ist. Das ist zu ändern. Wenn Betriebsräte auch beim Interessenausgleich zwingend mitbestimmen können, werden Beschäftigteninteressen bei der Ausgestaltung von Betriebsänderungen deutlich stärker berücksichtigt werden. Sie sollen darüber hinaus zukünftig auch beteiligt werden müssen, wenn Nachteile nur für einen Teil der Belegschaft oder einzelne Beschäftigte entstehen. Klarzustellen ist außerdem, dass auch personelle, arbeitsmäßige und soziale Auswirkungen, die durch die Betriebsänderung entstehen, dem Betriebsrat gegenüber darzulegen sind. Dazu werden die in § 111 Absatz 1 Satz 3 BetrVG beispielhaften Aufstellungen von Betriebsänderungen ergänzt.

Zur Forderung 4: Aktive Beschäftigungssicherung erfordert berufliche Weiterbildung in den Betrieben, damit die Qualifikationen – im Interesse der Betriebe und der Beschäftigten – den wandelnden Anforderungen angepasst werden können. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz hat hier kaum eine Verbesserung gebracht. Die neue moderierende Einigungsstelle in § 96 Absatz 1a BetrVG wird in den Betrieben nicht angenommen. Stattdessen brauchen Betriebsräte bei der Einrichtung und den Maßnahmen der Berufsbildung ein zwingendes Mitbestimmungs- und Initiativrecht.

Zur Forderung 5: Ob Leiharbeit, Werkvertrag oder befristete Arbeitsverträge – prekäre Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Soll die neue Arbeitswelt die Rechte der Beschäftigten stärken und ihre Arbeitsbedingungen verbessern, brauchen Betriebsräte ein Vetorecht, wenn Auslagerungen vermeidbar sind oder Leiharbeit Stammarbeitsplätze ersetzt. Bei befristeten Arbeitsverträgen brauchen Betriebsräte mehr Kontrollrechte und die Möglichkeit, das Thema in Betriebsvereinbarungen zu regeln – etwa über die Festlegung prozentualer Grenzen, die Verhinderung von Kettenbefristungen und Bestimmungen zur Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Zur Forderung 6: Forderungen nach erhöhter Flexibilität der Beschäftigten und eine stetig steigende Intensivierung der Arbeit stellen den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Aufgaben und reichen an die Grenzen bestehender Mitbestimmungsrechte heran. Deshalb braucht es zwingende Mitbestimmung in der Frage der Nichterreichbarkeit und der Personalbemessung. 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 diese sich durch Arbeitsverdichtung und Entgrenzung der Arbeitszeit selbst ausbeuten.

Zur Forderung 7: Mit der Digitalisierung nimmt die Bedeutung des Schutzes von Beschäftigtendaten sowie der Ausrichtung von KI-Systemen zu. Bisher kann der Betriebsrat nur mitbestimmen, wenn ein System das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten erfasst. Sie müssen jedoch schon allein deswegen auch bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten Mitbestimmungsrechte erhalten, um die Daten der Beschäftigten effektiv schützen zu können. Diese Mitbestimmung muss für die ganze datenschutzrechtliche Verarbeitungskette greifen. Heute werden die Weichen gestellt, welche Art von künstlicher Intelligenz wir zukünftig haben werden. Belegschaften und ihre Vertretungen müssen daher frühzeitig einbezogen 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 zu beteiligen – immer, wenn das geplante oder eingesetzte System eine Verhaltens- und Leistungskontrolle technisch möglich macht.

Zur Forderung 8: Die Zusammensetzung der Belegschaften wird immer vielfältiger, nicht nur in Bezug auf Geschlecht, Herkunft und Erstsprache. Auch unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse oder das Nebeneinander von Homeoffice und Arbeit in Präsenz machen es schwerer, den Betrieb als sozialen Ort zu erhalten, Konflikte zu moderieren und Diskriminierung zu begegnen. Dies wird in Zukunft noch weiter zunehmen. Schon jetzt gehört es zu den allgemeinen Aufgaben von Betriebsräten nach § 80 BetrVG, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie die Integration von älteren und ausländischen Beschäftigten zu fördern und Rassismus und andere Arten von Diskriminierung zu verhindern. Sie haben aber keine Mitbestimmungsrechte, um dieses Ziel auch zu erreichen. Das muss sich ändern.

