

Antrag

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

Zukunft, mitbestimmt – Betriebliche Mitbestimmung braucht Betriebsräte

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In § 1 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ist festgeschrieben, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. In der Realität gibt es jedoch lediglich in 8 Prozent der entsprechenden Betriebe einen Betriebsrat (www.wsi.de/data/wsimit_2022_04_ellguth.pdf). Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung geht davon aus, dass eine erhebliche Zahl von Betrieben keinen Betriebsrat hat, weil Gewerkschaften oder Beschäftigte bisher schlicht nicht versucht haben, einen zu gründen (www.wsi.de/data/wsimit_2020_04_behrens.pdf). Oft fehlt den Beschäftigten das Wissen über betriebliche Mitbestimmung. Doch zunehmend versuchen auch Arbeitgeber aktiv, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern, etwa, indem sie Wahl-Initiatorinnen und -Initiatoren einschüchtern oder deren Arbeit zu behindern. Ihr Ziel sind betriebsrats- und gewerkschaftsfreie Zonen. Die Liste der Unternehmen, die aggressiv gegen Betriebsräte vorgehen, ist lang: von Sixt über Lieferando, N26, Aldi bis FootLocker. Es sind große Konzerne, aber auch kleine und mittelständische Unternehmen. Diese mitbestimmungsfeindlichen Maßnahmen verstoßen gegen die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und sind ein Straftatbestand. Doch das ist bisher „vermutlich eine der am seltensten durchgesetzten rechtlichen Sanktionen überhaupt“ (OBS-Arbeitsheft 77; S. 8). Die geringe Verbreitung von Betriebsräten sowie die Zunahme mitbestimmungsfeindlicher Aktivitäten einzelner Arbeitgeber erfordern Maßnahmen, die Betriebsratswahlen erleichtern, bestehende Betriebsräte besser schützen und deren Arbeitsfähigkeit stärken und undemokratische Arbeitgeber härter bestrafen.

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 Gründung von Betriebsräten zu fördern, indem Arbeitgeber – sofern es in ihrem Betrieb keinen Betriebsrat gibt, obgleich dieser die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats erfüllt – verpflichtet werden, auf jährlichen Versammlungen über die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu informieren, den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften die Möglichkeit zu geben, diese Versammlungen zu leiten, und den Beschäftigten zu ermöglichen, ohne Beisein des Arbeitgebers einen Wahlvorstand zu wählen;
2. die Behinderung von erstmaligen Betriebsratswahlen zu verhindern, indem drei Arbeitnehmer im Betrieb in Ausnahmefällen von einem Arbeitsgericht direkt einen Betriebsrat mit einer verkürzten Amtszeit von sechs Monaten einsetzen lassen können;
3. Betriebsratsmitgliedern mit sachgrundlos befristeten Verträgen einen Rechtsanspruch auf Entfristung zu geben, ähnlich wie dies Auszubildenden im Rahmen des § 78a BetrVG zusteht;
4. den Freistellungsanspruch in § 38 BetrVG deutlich auszuweiten, indem er schon in Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern mit einer halben Vollzeitstelle beginnt und zudem die Anzahl der Freistellungen um jeweils eine halbe Stelle für jeden gegründeten Ausschuss des Betriebsrates erhöht; zusätzlich sollen nicht voll freigestellte Betriebsratsmitglieder im Rahmen des § 37 BetrVG einen pauschalen Anspruch auf Arbeitsbefreiung von 30 Prozent für Betriebsratsarbeit bekommen, wobei der Arbeitgeber die Beweislast trägt, falls der Freistellungsanspruch strittig ist;
5. die Hinzuziehung von Sachverstand für den Betriebsrat nach § 80 Absatz 3 BetrVG zu erleichtern, indem es bei allen Sachverhalten keiner vorherigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber mehr bedarf, dem Arbeitgeber in Streitfällen aber die Klärung über die Einigungsstelle eröffnet wird;
6. Mitbestimmungsverfahren zu beschleunigen, indem die Einsetzung der Einigungsstelle auch bei ausgewählten Rechtsfragen ermöglicht und im Beschlussverfahren auf Antrag des Antragstellers auf einen Gütetermin verzichtet wird sowie etwaige Ansprüche vorläufig vollstreckbar gemacht werden;
7. ein Melderegister für Betriebsratswahlen einzurichten, in welchem auch Behinderungs- und Manipulationsversuche erfasst werden, sowie auf die Bundesländer hinzuwirken, Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften für Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzurichten und bei Ordnungswidrigkeiten die Bußgelder in § 121 Absatz 2 BetrVG drastisch zu erhöhen;
8. Mitglieder des Betriebsrates angemessen zu vergüten, indem in § 37 Absatz 4 BetrVG auch die zur Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen bei der Bemessung des Arbeitsentgelts herangezogen werden.

Berlin, den 9. April 2024

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Gruppe

Begründung

Zur Forderung 1: Die Erstwahl eines Betriebsrates ist besonders zu schützen und zu fördern, damit das Gremium im Betrieb Fuß fassen kann. Anschließend Folgewahlen sind dann einfacher zu organisieren.

Zur Forderung 2: Die direkte Einsetzung eines Betriebsrates durch das Arbeitsgericht soll möglich sein, wenn a) die Wahl eines Wahlvorstandes auf der Informationsveranstaltung oder auf einer Betriebsversammlung nach § 17 BetrVG scheitern sollte, b) die letzte Informationsveranstaltung länger als 13 Monate zurückliegt, da der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Einladung nicht nachgekommen ist, oder c) dringende Gründe wie zum Beispiel Versuche der Wahlbehinderung in der Vergangenheit für eine direkte Einsetzung sprechen. Die Probleme bei der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates werden damit umgangen und eine betriebsratslose Zeit vermieden.

Zur Forderung 3: Befristungen haben Hochkonjunktur. Sie schleifen nicht nur das Arbeitsrecht und schwächen die Kampffähigkeit und Verhandlungsmacht von Gewerkschaften, sondern untergraben auch die betriebliche Mitbestimmung. Denn wer befristet ist und dennoch für den Betriebsrat kandidiert, riskiert, dass sein Arbeitsvertrag nicht verlängert wird. Die Weiterbeschäftigung befristeter Betriebsräte muss daher Pflicht werden.

Zur Forderung 4: Die Schwellenwerte für die von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellenden Betriebsräte sind den neuen Herausforderungen und dem damit einhergehenden Anstieg an Betriebsrats-Aufgaben anzupassen. Gleichzeitig braucht es eine Beweislastumkehr mit Blick auf die Erforderlichkeit. Denn: Immer wieder werden Betriebsräte mit Verweis auf angeblich nicht erforderliche Betriebsratsarbeit an der Ausübung ihres Ehrenamtes gehindert und ein Teil des Gehaltes durch den Arbeitgeber einbehalten, da nur erforderliche Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber auszugleichen ist. Das betroffene Betriebsratsmitglied muss das ausstehende Gehalt in letzter Konsequenz über ein Feststellungsverfahren beim Arbeitsgericht einklagen. Das kann lange dauern und ist insbesondere für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder etwa in der Gastronomie auf Dauer nicht leistbar.

Zur Forderung 5: Besonders kleine Gremien ohne feste Freistellungen sind dringend auf die Expertise von externen Sachverständigen angewiesen, um ihren Aufgaben und Pflichten umfassend nachzukommen. Umstrukturierungen oder Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung erfordern fundierte Konzepte. Um in mitbestimmungspflichtigen Fragen die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, muss die Einigung mit dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen sowie über Aufgaben und Bezahlung der hinzugezogenen Person beschleunigt werden.

Zur Forderung 6: Einigungsstellenverfahren haben im Gegensatz zu Arbeitsgerichtsverfahren erhebliche Vorteile für die Betriebsparteien: Sie sind deutlich schneller und in der Lage, betriebsspezifische Regelungen zu entwickeln. Bisher sollen diese Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz ausschließlich auf Regelungsfragen begrenzt werden, obwohl diese Unterscheidung nicht durchgängig eingehalten wird (bspw. in § 109 BetrVG). Die Zuständigkeit der Einigungsstelle soll nun explizit auf ausgewählte Rechtsfragen ausgedehnt werden, wie zum Beispiel den Anspruch des Betriebsrates auf Sachmittel (§ 40 BetrVG) und die Heranziehung von Sachverständigen (§ 80 Absatz 2 BetrVG). Entscheidet sich ein Betriebsrat, seine Mitbestimmungsrechte über ein Beschlussverfahren durchzusetzen, ist vorher die Möglichkeit einer Einigung in innerbetrieblichen Verhandlungen meist zur Genüge ausgelotet worden. Güteterrinen haben daher selten Aussicht auf Erfolg und verlängern in erster Linie das Verfahren. Sie sollen daher nur auf Antrag des Antragstellers zustande kommen. Ansonsten wird direkt ein Kammertermin anberaumt. Das Spiel auf Zeit können Arbeitgeber im Beschlussverfahren ausdehnen bis alle Rechtsmittel ausgeschöpft sind. Gegebenenfalls können auf diesem Wege Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates jahrelang umgangen werden. Um dies zu verhindern, ist die vorläufige Vollstreckbarkeit, die bisher nur bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten möglich ist, auf Beschlussverfahren auszudehnen.

Zur Forderung 7: Um die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu überprüfen und Staatsanwaltschaften und Gerichte zu unterstützen, bedarf es einer Erfassung von Betriebsrats-Bashing in einem Melderegister. Darüber kann dann unter anderem nachvollzogen werden, wie viele Betriebsratswahlen eingeleitet, aber nicht erfolgreich abgeschlossen wurden. Und auch für Gewerkschaften und NGOs würde es einfacher, Strategien gegen Betriebsrats Bashing und Betriebsratsbekämpfung zu entwickeln. Wer die Bildung eines Betriebsrates oder dessen Arbeit behindert, macht sich strafbar. Doch der Schutz durch das Betriebsverfassungsgesetz läuft in der Praxis meist ins Leere, nur selten kommt es zu einer Anklage. Die Umwandlung der Strafnorm in § 119 BetrVG von einem Antrags- in ein Officialdelikt ist ein erster Schritt.

Merkliche Unterschiede in der Strafverfolgung wird aber erst geben, wenn Staatsanwaltschaften auch die notwendigen Ressourcen verfügen, um Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu bearbeiten. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht in § 121 BetrVG bei Ordnungswidrigkeiten eine Geldbuße von bis zu 10.000 Euro vor. Diese Höchstgrenze ist insbesondere für große Unternehmen und Konzerne weder angemessen noch abschreckend. Die Bußgelder sollen auf bis zu 250.000 Euro und bei systematisch Union Busting betreibenden Unternehmen auf bis zu 2 Prozent des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs erhöht werden. Auch Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) werden im Übrigen mit bis zu 4 Prozent des weltweiten Jahresumsatzes geahndet.

Zur Forderung 8: Die Tätigkeit im Betriebsrat ist ein Ehrenamt, sie wird als solche nicht vergütet. Das Betriebsratsmitglied erhält sein normales Gehalt weiter. So soll das Betriebsrats-Mitglied das Amt unabhängig von äußeren Einflüssen ausüben können. § 78 BetrVG bestimmt außerdem, dass Betriebsräte „wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden dürfen“ und nach § 37 Absatz 4 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf Anpassung des Entgelts an das vergleichbarer Beschäftigter „mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung“. Diese Regelung erweist sich in der Praxis oft als unbrauchbar. Sie wirkt vor allem als Begrenzung nach oben. Während viele Betriebsratsmitglieder im Laufe ihrer Betriebsratstätigkeit immer größere Verantwortung für ihre Kolleginnen und Kollegen übernehmen und sich weiterbilden, bleibt ihre Gehaltsentwicklung meist auf der Strecke. Denn die für die Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Weiterbildungsmaßnahmen werden bei der Vergütung nicht berücksichtigt, sondern nur Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der ursprünglichen beruflichen Tätigkeit. Das ist zu ändern.