

Antrag

der Abgeordneten Cem Ince, Janine Wissler, Jörg Cezanne, Doris Achelwilm, Dr. Dietmar Bartsch, Desiree Becker, Janina Böttger, Agnes Conrad, Mirze Edis, Christian Görke, Cansin Köktürk, Tamara Mazzi, Pascal Meiser, Zada Salihović, Lisa Schubert, Ines Schwerdtner, Isabelle Vandre, Sarah Vollath, Sascha Wagner, Anne Zerr und der Fraktion Die Linke

Betriebsratsgründungen flächendeckend fördern und vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Betriebsräte gestalten die Arbeitsbedingungen im Betrieb mit und sorgen für gelebte Demokratie am Arbeitsplatz. Unternehmen mit einem Betriebsrat sind im Durchschnitt produktiver, verzeichnen eine geringere Personalfuktuation, zahlen höhere Löhne und bieten ihren Beschäftigten mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung (vgl. www.wsi.de/data/wsimit_2025_04_hohendanner.pdf). Aber das System der betrieblichen Mitbestimmung gerät ins Wanken. Die Anzahl der mitbestimmten Betriebe geht kontinuierlich zurück. Im Jahr 2024 verfügten nur sieben Prozent der Betriebe, die die Voraussetzungen für einen Betriebsrat erfüllen, über einen solchen. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat ist seit 1996 von 49 Prozent auf 37 Prozent zurückgegangen (vgl. IAB-Betriebspanel 2024).

In vielen Klein- und Kleinstbetrieben ohne Betriebsrat wurde vermutlich noch kein Versuch unternommen, einen solchen zu gründen. „Es ist davon auszugehen, dass einige Beschäftigte nicht über die Vorteile einer betrieblichen Vertretung informiert werden“ (s. www.wsi.de/data/wsimit_2024_06_behrens.pdf). Darüber hinaus unterbleiben Betriebsratsgründungen auch, weil Beschäftigte negative Sanktionierung durch mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber*innen befürchten. Denn insbesondere die erstmalige Errichtung eines Betriebsrats stößt immer wieder auf Widerstand. Das zeigen die Daten der im Jahr 2023 abgeschlossenen vierten WSI-Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen. Dazu gehören die Einschüchterung möglicher Kandidat*innen für den Betriebsrat, die Verhinderung der Bestellung eines Wahlvorstandes, die Unterstützung arbeitgebernaher Kandidat*innen, die Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes oder von Kandidat*innen für den Betriebsrat und dass der zuständigen Gewerkschaft der Zugang zum Betrieb verwehrt wird. In mehr als jedem dritten Betrieb, in dem Betriebswahlbehinderung stattfand, scheiterte die Gründung eines Betriebsrats (vgl. ebd.). So wird das gesamte System der betrieblichen Mitbestimmung destabilisiert.

Die Existenz eines Betriebsrates ist obligatorisch. Alle arbeitenden Menschen in Betrieben mit fünf oder mehr wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen haben das Recht,

von einem Betriebsrat vertreten zu werden. „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt“ heißt es in § 1 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Damit Arbeitnehmer*innen diesen Anspruch in der Realität durchsetzen können und um die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung in den letzten Jahrzehnten zu stoppen, braucht es konsequente und weitgehende Reformen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der
1. die erstmalige Wahl eines Betriebsrates fördert, indem
 - a) in betriebsratsfähigen Betrieben ohne Betriebsrat bzw. Wahlvorstand eine verpflichtende jährliche Informationsveranstaltung während der Arbeitszeit eingeführt wird, in der über die Rechte der Arbeitnehmer*innen aus dem Betriebsverfassungsgesetz aufgeklärt wird und Beschäftigten im Anschluss ermöglicht wird, ohne Beisein des Arbeitgebers einen Wahlvorstand zu wählen;
 - b) die Rechte des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats so erweitert werden, dass sie zweimal jährlich in betriebsratsfähigen Betrieben ohne Betriebsrat zu Betriebsversammlungen einladen können, um die Arbeitnehmer*innen über ihre Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz zu informieren. Dieses Recht soll auch für eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gelten;
 - c) die Möglichkeit geschaffen wird, dass das Arbeitsgericht einen Betriebsrat mit einer verkürzten Amtszeit von sechs Monaten einsetzt. Voraussetzung hierfür ist, dass im Anschluss an eine verpflichtende Informationsveranstaltung kein Wahlvorstand gewählt wurde und mindestens drei betriebsangehörige Arbeitnehmer*innen diese Einsetzung beantragen. Der eingesetzte Betriebsrat hat die Pflicht, unverzüglich einen Wahlvorstand einzusetzen, der eine ordentliche Betriebsratswahl organisiert;
 2. das Wahlverfahren für erstmalige Betriebsratswahlen in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmer*innen erheblich vereinfacht, indem es an das vereinfachte Wahlverfahren gemäß der §§ 18 bis 21 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) angelehnt wird;
 3. den Kündigungsschutz für Wahlinitiator*innen aus § 15 Abs. 3a und 3b des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) auf alle in der Einladung zur Wahl des Wahlvorstandes oder Antragstellung genannten Beschäftigten und auch auf personen- und verhaltensbedingte Kündigungen ausweitet; außerordentliche Kündigungen bedürfen der vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts; der Kündigungsschutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Erfassung in einem beim Bundesamt für Justiz einzurichtenden zentralen Melderegister und wird auf zwölf Monate ausgeweitet;
 4. klarstellt, dass befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder einen Entfristunganspruch entsprechend § 78a Abs. 2 BetrVG erwerben und dass auch Dual-Studierende Betriebsratsmitglieder den Weiterbeschäftigungsanspruch aus § 78a Abs. 2 BetrVG haben;
 5. den Wahlschutz nach § 20 BetrVG durch die Einführung einer strikten Neutralitätspflicht der Arbeitgeber*in bei der Wahl des Betriebsrats stärkt;
 6. eine bessere Rechtsdurchsetzung gewährleistet, indem
 - a) der Straftatbestand der Behinderung von Betriebsratsgremien sowie der unzulässigen Einflussnahme auf Wahlen nach § 119 BetrVG vom Antragsdelikt (vgl. § 119 Abs. 2 BetrVG) zum Officialdelikt umgestaltet wird, sodass die Staatsanwaltschaft bei Sachverhalten, bei denen ein Anfangsverdacht ge-

mäß § 152 Abs. 2 StPO für die Begehung einer Straftat nach § 119 BetrVG besteht, ermitteln muss;

- b) ein Melderegister für Betriebsratswahlen eingerichtet wird, das auch Behinderungs- und Manipulationsversuche erfasst;
- c) die Bundesländer dabei unterstützt werden, Schwerpunktstaatsanwaltschaften für Straftaten nach dem Betriebsverfassungsgesetz einzurichten;
- d) das Ordnungs- und Zwangsgeld zur Steigerung der Wirksamkeit und Stärkung der abschreckenden Wirkung angehoben werden. Die Ordnungsgelder nach § 23 Abs. 3 BetrVG sollen vom derzeitigen Höchstbetrag von 10.000 Euro auf einen Höchstbetrag von 250.000 Euro, analog des Höchstbetrages für das Ordnungsgeld im Zivilprozess gemäß § 890 der Zivilprozessordnung (ZPO), angehoben werden. Die maximale Höhe des einzelnen Zwangsgelds soll, entsprechend § 888 ZPO, auf bis zu 25.000 Euro erhöht werden.

Berlin, den 4. Mai 2026

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion

