

Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert



Überblick

I. **Historischer Rückblick**

II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?

III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“

IV. Die Vorschläge im Überblick

V. Schlaglichter

VI. Krit. Diskussion

VII. Fazit

Hintergrund

- 50 Jahre BetrVG 1972
- vor knapp 30 Jahren BetrVG-ReformG
 - Überwindung von Vertretungslücken
 - Verbesserung der Betriebsratsarbeit
 - Anpassung an abweichende Strukturen und Bewältigung von Umstrukturierungen
 - Gleichstellung der Geschlechter
 - Mitbestimmung auch bei Bildungsfragen
- aktuelle Diskussion:
 - Digitalisierung
 - Transformation
 - Migration
- GroKo 2018-2021: vorsichtige Weiterentwicklung

Betriebsrätemodernisierungsgesetz

- Ausweitung des erleichterten Wahlverfahrens
- Senkung der Anforderungen für Stützunterschriften
- Einschränkung des Anfechtungsrechts
- Herabsetzung des Wahlalters
- Streichung der Altersgrenze in der JAV
- Zulassung von Video- und Telefonkonferenzen bei Gremiensitzungen
- Mitwirkungsrechte bei KI und Erforderlichkeit von Sachverständigen in Fragen von KI
- Klarstellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit
- eingeschränktes Initiativrecht in Fragen der Berufsbildung
- Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit
- elektronische Form für Einigungsstellensprüche, Betriebsvereinbarungen etc.
- Ausweitung Sonderkündigungsschutz für Wahlinitiatoren
- Sonderkündigungsschutz für Vorfeldinitiatoren

Überblick

- I. Historischer Rückblick
- II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?**
- III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“
- IV. Die Vorschläge im Überblick
- V. Schlaglichter
- VI. Krit. Diskussion
- VII. Fazit

„Ampel“-Koalitionsvertrag

- Betriebsräten Entscheidung lassen, ob sie analog oder digital arbeiten möchten
- Online-Betriebsratswahlen in Pilotprojekt erproben
- digitales Zugangsrecht zum Betrieb für Gewerkschaften
- Behinderung der Mitbestimmung als Offizialdelikt
- Betriebsrätemodernisierungsgesetz hinsichtlich der sozialökologischen Transformation und der Digitalisierung evaluieren
- mit den Kirchen gemeinsam Angleichung des kirchlichen Arbeitsrechts an der staatliche prüfen, ausgenommen verkündigungsnahe Tätigkeiten

Überblick

- I. Historischer Rückblick
- II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?
- III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“**
- IV. Die Vorschläge im Überblick
- V. Schlaglichter
- VI. Krit. Diskussion
- VII. Fazit

Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“

Arbeitsgruppe:

- Antonius Allgaier
- Michael Bolte
- Rudolf Buschmann
- Wolfgang Däubler
- Olaf Deinert
- Verena zu Dohna
- Isabel Eder
- Micha Heilmann
- Kerstin Jerchel
- Micha Klapp
- Thomas Klebe
- Johanna Wenckebach

auf dem DGB-Bundeskongress im
Mai 2022 beschlossen

Mitbestimmungsinitiativen der
Einzelgewerkschaften

Der Entwurf

- Leitbild: Mitgestaltung der Bedingungen, unter denen Arbeit erbracht wird, durch demokratische Teilhabe und Eingrenzung der Alleinentscheidungsbefugnisse des Arbeitgebers
- anknüpfen an bewährte gesetzliche Regelungen
- punktuelle Korrekturen der Rspr.
- Startpunkt der Diskussion: Was geht?

Überblick

- I. Historischer Rückblick
- II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?
- III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“
- IV. Die Vorschläge im Überblick**
- V. Schlaglichter
- VI. Krit. Diskussion
- VII. Fazit

Vorschläge im Überblick: Betriebsratswahlen

- Definition des Betriebs: arbeitgeber- und belegschaftsbezogene Aufgaben des Betriebsrats mit dem Ziel einer Ermöglichung der umfassenden Wahrnehmung der Beteiligungsrechte berücksichtigen
- kein entscheidendes Abstellen auf Leitungsapparat
- vertretungsrelevante Organisationsänderungen sind 6 Monate vorher mitzuteilen
- zusätzliche Vertretungsstrukturen unter Fortgeltung des Primats des Tarifvertrages
- Vereinbarungen über länderübergreifende Zusammenarbeit
- Organisationseinheit aus Strukturtarifvertrag maßgeblich auch für Sonderkündigungsschutz
- Erweiterung des ArbN-Begriff: ArbN-Ähnliche und LeihArbN
- digitales Zugangsrecht
- Entfall der Stützunterschriften bis 100 ArbN
- regelmäßige Betriebsversammlung zur Information über betriebliche Interessenvertretung
- Streitigkeiten über Betriebsbegriff: kurzfristige Begründungspflicht und Bindung an eine Vereinbarung für eine Amtszeit

Vorschläge im Überblick: Betriebsratsarbeit

- Geschlechterproporz für Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss und bei Freistellungen
- Freistellungen ab 100 ArbN, in kleineren Betrieben Teilfreistellungen
- Klarstellung der Kostentragung für Sachverständige, Rechtsberater und transnat. Kontakte
- Teilnahme an Betriebsversammlung per VK-Technik
- Primat der VK-Technik für BR-Sitzungen
- Einladung von Fremdpersonal zu Betriebsversammlung zweimal im Jahr unter spez. Voraussetzungen

Vorschläge im Überblick: Beteiligungsrechte

- „AT“ für MBR in § 74a BetrVG
 - Initiativrecht für alle MBR
 - Sicherung der Mitbestimmung
 - Möglichkeit der RahmenBV
- wirtsch. Angelegenheiten und personelle Angelegenheiten s.u.
- Erweiterung der sozialen Angelegenheiten
 - Verhalten unter Ausschluss arbeitsbezogener Weisungen
 - Schutz der Persönlichkeitsrechte
 - betriebl. Datenschutz
 - Herstellung der Entgeltgleichheit
 - Umwelt- und Klimaschutz
 - Kommunikationsprozesse
 - Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit
 - Einführung und Durchführung von Gruppenarbeit, auch agiler Arbeit
 - Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe
 - Ausbau des korrigierenden MBR in § 91 BetrVG zu einem präventiven MBR

Überblick

- I. Historischer Rückblick
- II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?
- III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“
- IV. Die Vorschläge im Überblick
- V. Schlaglichter**
- VI. Krit. Diskussion
- VII. Fazit

Schutz der Organe und ihrer Mitglieder

- Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 78 Satz 2 BetrVG
- Ermöglichung einer einstw. Verfügung zur Durchsetzung des Benachteiligungsverbots
- Berücksichtigung von Qualifikation und Erfahrung aus BR-Tätigkeit bei Mindestentgeltentwicklung (§ 37 Abs. 4 BetrVG- E, systematisch wohl besser bei § 78 Satz 2 BetrVG anzudocken)
- gerichtliche Zulassung der Kündigung von Wahl- und Vorfeldinitiatoren
- voller Sonderkündigungsschutz für Ersatzmitglieder im Falle der Vertretung
- Übernahmeverlangen nach § 78a BetrVG auch unverzüglich nach Kenntnisnahme bei Verletzung der Mitteilungspflicht
- Erstreckung des § 78a BetrVG auf befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder

Internationale Konzernverbindungen

- konsequente Lageortanknüpfung der Betriebsverfassung
- GBR und KBR sind Organe der betrieblichen Interessenvertretung und bottom-up bei Inlandsbetrieben unabhängig vom Sitz des Unternehmens und der Konzernleitung zu errichten
- KBR bei inländischer Teilkonzernspitze
- sonstiger Ansprechpartner: Unternehmen mit größter Arbeitnehmerzahl im Inland

Sicherung der Betriebsratsrechte

- generelle Kopplung eines Unterlassungsgebots mit MBR
- Unwirksamkeit sämtlicher Maßnahmen auf individualrechtlicher Ebene
- Folgenbeseitigungsanspruch, damit Rechtsbruch nicht lohnt
- vertragliche Bindungen mit Dritten können MBR nicht einschränken
- keine Einschränkung von MBR im Arbeitskampf, evtl. Paritätsverschiebungen ist im Arbeitskampfrecht Rechnung zu tragen

RahmenBV

- Zulassung von RahmenBV mit GBR
- interimistische Zuständigkeit des örtlichen BR zur Vermeidung von Mitbestimmungslücken

Personelle Angelegenheiten

- Personalplanungsmaßnahmen mitbestimmungspflichtig in Bezug auf die Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Gleichberechtigung ausländischer Beschäftigter und Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung
- Beschäftigungssicherungsmaßnahmen mitbestimmungspflichtig (Ausn.: inhabergeführte Unternehmen und Familiengesellschaften bis 100 ArbN)
- echtes MBR bei Maßnahmen der Berufsbildung
- Fristverlängerung bei personellen Maßnahmen um 1 Woche bei mind. 5% der ArbN / mind. 20 ArbN
- MBR bei Bestellung freiberuflicher Betriebsärzte und FASi
- MBR bei Fremdpersonaleinsatz im Rahmen der betrieblichen Wertschöpfung für die Dauer von mind. 1 Monat
- Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Maßnahmen im Falle des Gesetzesverstößes oder überwiegender Belegschaftsinteressen
- Berücksichtigung auch der avisierten Vertragsinhalte
- Zuständigkeit der ESt. bei Zustimmungsverweigerung
- Vorläufige Maßnahmen nur mit Zustimmung des BR oder ESt.
- Widerspruchsrecht bei rechtswidriger Kündigung
- Notwendigkeit der Auflösungsklage
- Weiterbeschäftigungspflicht bei nicht offensichtlich unbegründetem Widerspruch
- vorherige Unterrichtung des BR und Information des ArbN über Recht zur Hinzuziehung eines BR-Mitglieds als Wirksamkeitsvoraussetzungen für Aufhebungsverträge

Wirtschaftliche Angelegenheiten

- Schwellenwert für WiA: 50 ArbN
- Fortfall des § 112a BetrVG
- Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs
- ermessensleitender Gesichtspunkt für ESt.: wirtschaftliche Zwänge für Betriebsänderung
- Durchbrechung des konzernrechtlichen Trennungsprinzips bei Sozialplandotierung

Überblick

- I. Historischer Rückblick
- II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?
- III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“
- IV. Die Vorschläge im Überblick
- V. Schlaglichter
- VI. Krit. Diskussion**
- VII. Fazit

Krit. Diskussion

- Redaktionsversehen
- Systematisches, z.B. § 37 Abs. 4 BetrVG-E, digitales Zugangsrecht
- Demokratiezeit nach § 81 Abs. 5 BetrVG-E
- Neutralitätspflicht und Meinungsfreiheit
- Berücksichtigung überbetrieblicher Auswirkungen durch die ESt.
- Erzwingbarkeit des Interessenausgleichs in Randbereichen
verfassungskonformer Auslegung der Generalklausel über das billige Ermessen zuzuführen, Abgleich mit Ausnahmen bei MBR zur Beschäftigungssicherung geboten
 - ☞ Vorschlag: bindende Wirkung mit Abweichungsmöglichkeit aus zwingendem Grund, ansonsten Unterlassungsanspruch

Überblick

- I. Historischer Rückblick
- II. Was ist von der “Ampel” zu erwarten?
- III. Entwurf: „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“
- IV. Die Vorschläge im Überblick
- V. Schlaglichter
- VI. Krit. Diskussion
- VII. Fazit**

Fazit

- nach dem kleinen Wurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes großer Wurf gefragt
- in den Bahnen eines bewährten Gesetzes unter punktueller Korrektur der Rspr.
- verbesserungsfähig und
- erweiterungsfähig
 - ☞ „Moderne Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“ (BT-Drs. 17/13476):
uneingeschränkte Unterwerfung von BÜ unter §§ 111 ff. BetrVG
- Die Diskussion ist eröffnet!