



Ahoi, Mitbestimmung!

Unsere Kernforderungen zur Erweiterung
der betrieblichen Mitbestimmung

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G

Warum brauchen wir ein neues Betriebsverfassungsgesetz?

Betriebliche Mitbestimmung hat in Deutschland eine lange und bewegte Geschichte. Ihre Ursprünge gehen bis in das Kaiserreich und die revolutionäre Rätebewegung am Ende des Ersten Weltkrieges zurück. Die betriebliche Mitbestimmung ist ein wesentlicher Teil des deutschen Sozialstaates. Beschäftigte sollen über die Bedingungen an ihrem Arbeitsplatz mitentscheiden können: Die Arbeitgeber dürfen nicht einfach schalten und walten, wie es ihnen passt. 1952 wurde in der Bundesrepublik das erste Betriebsverfassungsgesetz erlassen, die wichtigste Reform stammt aus dem Jahr 1972. Damals wurden unter anderem erstmals ein Mitbestimmungsrecht bei technischen Einrichtungen und Mitwirkungsrechte bei der Personalplanung festgeschrieben.

Zwar folgte 2001 eine weitere Reform oder besser ein »Reförmchen«, denn genau wie das 2021 verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz enthielt sie nur kleine Veränderungen und Klarstellungen.

Die Arbeitswelt hat sich aber im Vergleich zu 1972 grundlegend verändert: Digitalisierung, transnationale Strukturen, prekäre Beschäftigung, Flexibilisierung oder mobiles Arbeiten stellen Betriebsräte vor ganz neue Herausforderungen.

Deswegen braucht es ein neues, fortschrittliches Betriebsverfassungsgesetz. Betriebsräte müssen in die Lage versetzt werden, den aktuellen Herausforderungen zu begegnen und die Beschäftigten an allen relevanten Entscheidungen zu beteiligen.

Demokratie darf nicht am Werkstor enden!

I Mitbestimmung beim Klimaschutz

Der Klimawandel ist die größte Herausforderung unserer Zeit. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil von 2021 deutlich gemacht, dass alle gesellschaftlichen Akteure an der Bewältigung dieser Jahrhundertaufgabe beteiligt werden müssen. Klar ist aber, dass die Wirtschaft als Hauptverursacher von CO₂-Emissionen maßgeblich für die notwendigen Veränderungen ist.

Alle Unternehmen müssen zum Klimaschutz verpflichtet werden. Leider ist das bisher nicht der Fall. Im Gegenteil: Viele Unternehmen engagieren sich nur oberflächlich für Klimaschutz, um sich ein grünes Image zu verpassen (Greenwashing). Sie müssen noch nicht einmal eine Klimabilanz erstellen, und wenn sie es freiwillig tun, schummeln die meisten Firmen.

Betriebsräte sind dem »betrieblichen Umweltschutz« verpflichtet, haben bisher aber kein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Das wollen wir ändern. Betriebsräte müssen beim betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz mitbestimmen. Sie sollen in der Lage sein, Maßnahmen zu verhindern, die die Klimabilanz des Betriebes verschlechtern könnten. Außerdem sollen sie selbst auch eigene Verbesserungsmaßnahmen vorschlagen und durchsetzen können. Darüber hinaus muss der Betriebsrat ein Vetorecht erhalten, wenn das Unternehmen Maßnahmen plant, die eine Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen und das Klima darstellen.

§ 87b BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei Maßnahmen und Regelungen des Betriebs oder des Unternehmens, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können, mitzubestimmen. Er hat ein Initiativrecht bei Maßnahmen und Regelungen, die die Umweltbelastungen des Unternehmens verringern können.

II Mitbestimmung bei der Beschäftigungssicherung

Beschäftigungssicherung ist eine der wichtigsten Aufgaben aller Betriebsräte. Arbeitsplätze sichern nicht nur Einkommen, sondern sind auch soziale Orte. Wir sind der Ansicht, dass sie nicht allein der Logik des Kapitals unterliegen dürfen.

Die Transformation der Wirtschaft befördert den Druck auf die Beschäftigung. In einigen Branchen werden Massenentlassungen drohen, wenn nicht Betriebsräte mitbestimmen können. Sie müssen Übergänge organisieren und Kolleg*innen neue Möglichkeiten eröffnen können, damit sich die Transformation möglichst nicht negativ auf sie auswirkt. In manchen Branchen wird die Transformation womöglich nur als Vorwand genutzt, um die Profite durch kurzgedachten Personalabbau zu maximieren. Hier müssen Betriebsräte Instrumente in die Hand bekommen, um dem Management die Stirn zu bieten.

Gerade bei der Beschäftigungssicherung darf es keine falschen Hemmungen geben. Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht in dieser Frage bedeutet einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit. Das ist auch gerechtfertigt. Der Schutz der wirtschaftlichen Existenz der einzelnen Beschäftigten muss Priorität haben.

§ 92a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Der Betriebsrat kann Maßnahmen beantragen, die der Sicherung und Förderung der Beschäftigung dienen. Die Realisierung seiner Vorschläge unterliegt dem Mitbestimmungsrecht nach § 87.

III Mitbestimmung bei atypischer Beschäftigung ausweiten

Atypische Beschäftigung ist mittlerweile Alltag in vielen Betrieben. Jede*r fünfte bzw. sieben Millionen Beschäftigte arbeiten in einem sogenannten atypischen Arbeitsverhältnis – sie sind also befristet, in Teilzeit bis 20 Stunden pro Woche, als geringfügig Beschäftigte, in der Leiharbeit oder auf Basis eines Werkvertrags tätig. Diese Arbeitsverhältnisse sind zumeist unsicher und schlechter entlohnt. Für Unternehmen hat das den Charme, dass sie einen Teil ihres wirtschaftlichen Risikos den Beschäftigten aufbürden können. Außerdem bekommen die Beschäftigten vor Augen geführt, wie ersetzbar sie sind, wenn ihre Leistung nicht stimmt oder sie unbequem für den Arbeitgeber werden. So werden Belegschaften gespalten, gegeneinander ausgespielt und diszipliniert. Das schwächt Betriebsräte.

Wir sagen: Das Normalarbeitsverhältnis muss der Regelfall bleiben. Alle abweichenden Formen bedürfen einer besonderen Begründung. Betriebsräte brauchen daher ein Vetorecht, wenn Auslagerungen vermeidbar sind oder wenn Leiharbeit Stammarbeitsplätze ersetzen soll. Bei befristeten Arbeitsverträgen brauchen sie mehr Kontrollrechte und die Möglichkeit, in Betriebsvereinbarungen etwa prozentuale Grenzen, das Verbot von Kettenbefristungen und das Verfahren einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu regeln.

§ 87a Abs. 1 Nr. 16 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: [...]

16. Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Leiharbeit, befristeter Beschäftigung und Werkvertragsbeschäftigung, sofern diese einen nur gelegentlichen Umfang überschreiten, insbesondere in Bezug auf Einsatzbereich, Einsatzdauer, Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte oder Werkvertragsbeschäftigten, dem Volumen von Werkverträgen oder bei Übernahmeregulungen;

IV Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen durchsetzen

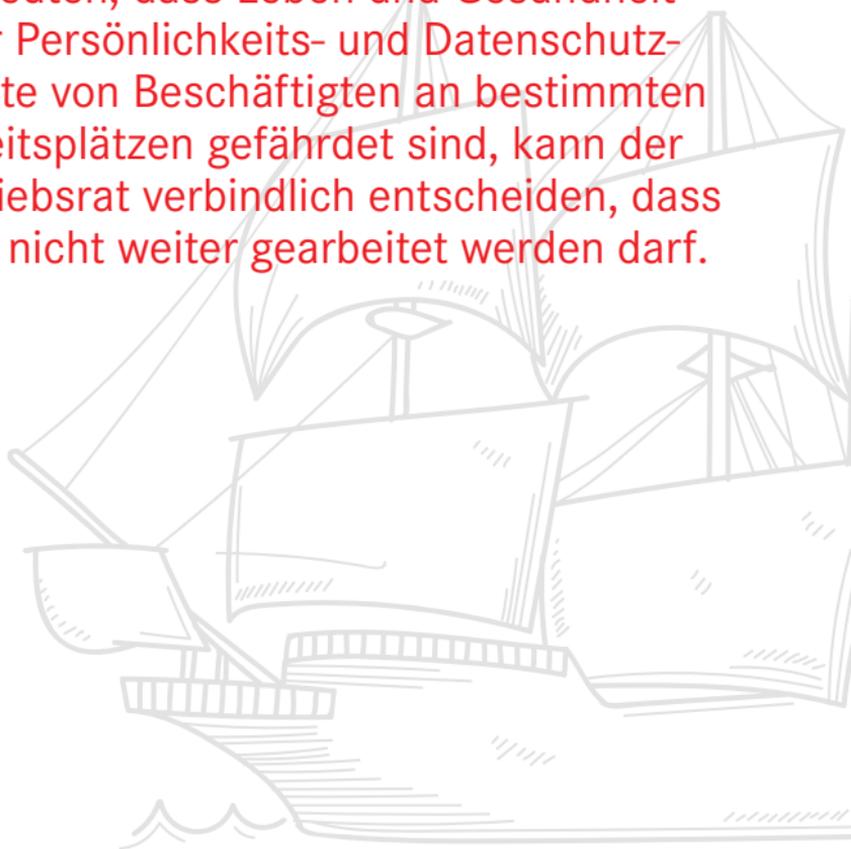
Das deutsche Arbeitsrecht enthält viele Schutzrechte für einzelne Beschäftigte. Der Arbeitsplatz soll sicher und gesundheitsförderlich sein, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten sind zu achten, Gleichstellung und Integration müssen gefördert und Beschäftigte vor Übergriffen und Gefährdungen bewahrt werden.

Viel zu oft missachten Arbeitgeber aber diese zwingenden gesetzlichen Vorgaben. Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz, das Bundesdatenschutzgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Brandschutzvorschriften und andere Schutzrechte sind in vielen Betrieben an der Tagesordnung. Einzelne Beschäftigte können sich aufgrund ihrer Abhängigkeit nur äußerst schwer dagegen wehren. Kaum jemand klagt gegen den Arbeitgeber, während er im Arbeitsverhältnis steht.

Das ist nicht akzeptabel. Betriebsräte können auch hier eine wichtige Rolle spielen. Wir wollen, dass sie in Zukunft eingreifen und Beschäftigte vor Schaden bewahren können. Dafür sollen sie die Arbeit an unsicheren Arbeitsplätzen einseitig unterbinden können – bis der Arbeitgeber Abhilfe schafft. Betriebsräte sind vor Ort und können am besten einschätzen, wann ein solches Vorgehen zum Schutz der Beschäftigten geboten ist. Ziel ist, dass Betriebsräte möglichst selten von diesem Recht Gebrauch machen müssen und stattdessen Arbeitgeber sich konsequent an die geltenden Vorgaben halten.

§ 80a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Wenn konkrete Tatsachen darauf hindeuten, dass Leben und Gesundheit oder Persönlichkeits- und Datenschutzrechte von Beschäftigten an bestimmten Arbeitsplätzen gefährdet sind, kann der Betriebsrat verbindlich entscheiden, dass dort nicht weiter gearbeitet werden darf.



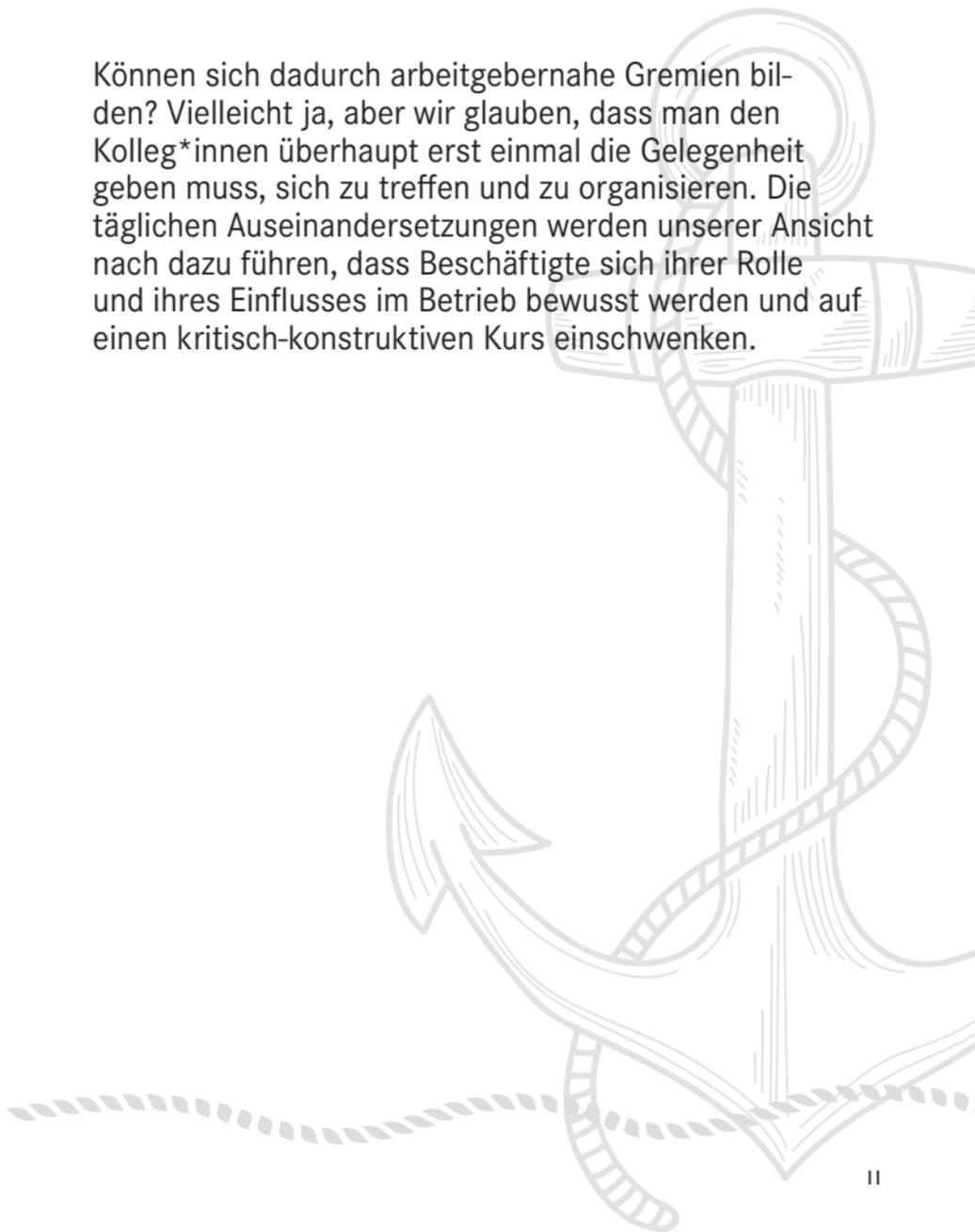
V Wir brauchen mehr Betriebsräte

Die stärksten Mitbestimmungsrechte helfen nichts, wenn es keine Betriebsräte gibt. Mittlerweile werden nur noch 43 Prozent aller Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten. Nur acht Prozent aller Betriebe sind mitbestimmt. Das ist eine dramatische Entwicklung, sollten doch alle Beschäftigten einen Betriebsrat haben!

Die Gründe dafür sind vielfältig. Es liegt sicherlich nicht daran, dass Beschäftigte kein Interesse oder keinen Bedarf an Mitbestimmung haben. Tatsächlich wissen die meisten einfach nicht, wie man einen Betriebsrat gründet und welche Möglichkeiten er bietet. Daher müssen gerade Neugründungen gefördert werden.

Wir wollen alle Arbeitgeber dazu verpflichten, einmal im Jahr eine Informationsveranstaltung zu organisieren, zu der alle Beschäftigten des Betriebes eingeladen werden müssen. Dort hat der Arbeitgeber über den Betriebsrat zu informieren. Ist im Betrieb eine Gewerkschaft vertreten, übernimmt sie die Leitung der Veranstaltung. Im Anschluss soll dann gleich ein Wahlvorstand gewählt werden. Sollte das nicht klappen, können drei Beschäftigte beim Arbeitsgericht direkt die Einsetzung eines Betriebsrates beantragen.

Können sich dadurch arbeitgebernahe Gremien bilden? Vielleicht ja, aber wir glauben, dass man den Kolleg*innen überhaupt erst einmal die Gelegenheit geben muss, sich zu treffen und zu organisieren. Die täglichen Auseinandersetzungen werden unserer Ansicht nach dazu führen, dass Beschäftigte sich ihrer Rolle und ihres Einflusses im Betrieb bewusst werden und auf einen kritisch-konstruktiven Kurs einschwenken.



VI Betriebsratsarbeit erleichtern

Die Aufgaben von Betriebsräten sind in den letzten Jahren immer komplexer geworden. Mit all unseren Forderungen würde das Aufgabenspektrum von Betriebsräten sogar noch größer werden. Betriebsräte sind damit umso mehr auf professionelle Beratung, Teilnahme an Schulungen, moderne Ausstattung und Freistellung in ausreichendem Umfang angewiesen.

Doch müssen die Gremien für diese Selbstverständlichkeiten viele Auseinandersetzungen mit ihren Arbeitgebern führen. Das bindet Ressourcen, Kraft und Zeit, die sie für ihre eigentliche Arbeit brauchen. Wir dürfen nicht zulassen, dass die Arbeitgeber den Betriebsrat auf diese Weise lahmlegen.

Wir fordern deswegen dreierlei: Wenn der Arbeitgeber die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat für nicht angemessen hält, muss er das selbst vor der Einigungsstelle begründen. Auch soll jedes Betriebsratsmitglied pauschal im Umfang von mindestens 30 Prozent der eigenen Arbeitszeit freigestellt werden. Daneben wollen wir auch die Anzahl der vollständig freigestellten Betriebsratsmitglieder deutlich erhöhen.

§ 80 Abs. 3 BetrVG | Änderung (Paraphrase)

Der Betriebsrat erhält die Möglichkeit, zu seiner Unterstützung Sachverständige seiner Wahl hinzuziehen, ohne dass dies einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Betriebsrat und dem Sachverständigen getroffene Vereinbarung dem Grunde oder der Höhe nach für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung des Vertragsabschlusses die Einigungsstelle anrufen.

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

VII Entfristungsanspruch für Betriebsräte

Mittlerweile sind knapp neun Prozent aller Jobs befristet – über die Hälfte davon ohne Sachgrund. Arbeitgeber nutzen dieses Instrument viel und gern, und von der Bundesregierung gibt es bisher keine Schritte, um dies einzuschränken. Befristungen führen bei den Betroffenen zu Unsicherheit und Stress. Das betrifft natürlich auch Betriebsräte.

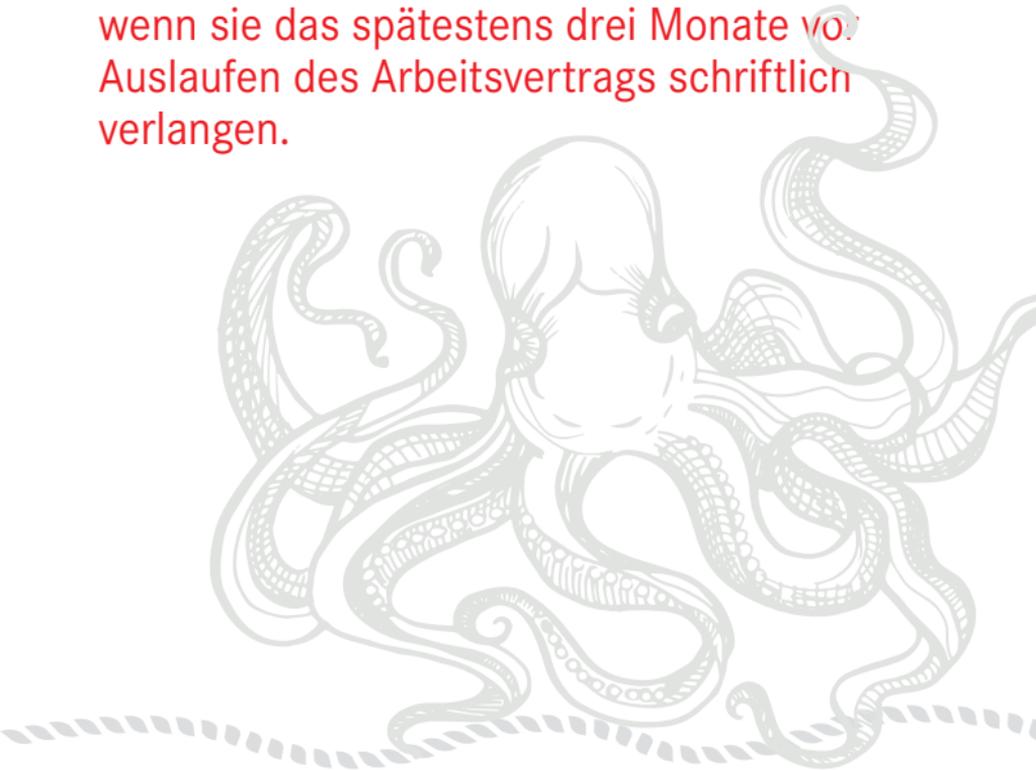
Betriebsräte sollen bei ihrer Arbeit besonders geschützt sein. Sie sollen sich frei äußern können und sich keine Gedanken darüber machen müssen, Sanktionen durch den Arbeitgeber zu erleiden. Dafür gibt es den besonderen Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder. Bei Befristungen hilft dieser allerdings nicht, denn befristete Arbeitsverhältnisse enden einfach, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Das belastet befristet beschäftigte Betriebsräte bei ihrer täglichen Arbeit. Es verhindert vor allem, dass sich befristet Beschäftigte überhaupt für den Betriebsrat aufstellen lassen, da sie verständlicherweise ihre Weiterbeschäftigung nicht gefährden wollen. In Betrieben mit einer hohen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen stellt dies die Mitbestimmung an sich infrage.

Das muss sich ändern. Wir fordern deswegen einen Entfristungsanspruch für Betriebsratsmitglieder. Eine ähnliche Regelung existiert bereits für Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die vom Arbeitgeber die Übernahme verlangen können.

§ 78 b BetrVG | Neufassung (Paraphrase)

Analog zu § 78a BetrVG ist für Betriebsratsmitglieder sowie Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit einem befristeten Arbeitsvertrag einzuführen, dass diese unbefristet weiterzubeschäftigen sind, wenn sie das spätestens drei Monate vor Auslaufen des Arbeitsvertrags schriftlich verlangen.



VIII Behinderung der Betriebsratsarbeit unterbinden und bestrafen

Oft behindern Arbeitgeber die Arbeit von Betriebsräten. So ziemlich jedes Gremium kann von der einen oder anderen Art der Einflussnahme und von Eingriffen berichten. Für Arbeitgeber ist Betriebsrats-Behinderung übliche Praxis geworden und arbeitgebernahe Kanzleien beraten sie entsprechend.

Dem Betriebsrat werden zum Beispiel häufig wichtige Informationen vorenthalten oder Sachmittel und technische Ausstattung verweigert. Arbeitgeber schrecken aber auch nicht davor zurück, den Betriebsrat zu überwachen, einzelnen Betriebsratsmitgliedern Vorteile zu versprechen und andere mit Abmahnungen und Kündigungen zu überziehen. Nicht selten wird die Belegschaft mit Lügen gegen den Betriebsrat aufgebracht.

Das ist nicht einfach sportlich zu nehmen, denn es handelt sich um inakzeptable Angriffe auf die betriebliche Demokratie und ihre gewählten Gremien.

Die Behinderung von Betriebsräten und Betriebsratswahlen zum Offizialdelikt zu erklären, ist ein guter Anfang. Wir fordern das schon länger. Dazu braucht es außerdem die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften, die solche Straftaten effektiv verfolgen können. Und auch bei Ordnungswidrigkeiten müssen die Bußgelder deutlich erhöht werden. Es kann nicht sein, dass der Arbeitgeber Beschäftigten eigenmächtig den Lohn kürzen, aber Bußgelder aus der Portokasse bezahlen kann.

§ 121 Abs. 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 250.000 Euro, bei Unternehmen bis zu zwei Prozent des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs geahndet werden.



IX Betriebsbegriff schärfen

Arbeitgeber haben zunehmend erkannt, dass sie durch geschicktes Jonglieren mit Betrieben Einfluss auf die Zusammensetzung von Betriebsräten nehmen und so aktive Betriebsräte ausbremsen können. Teilweise schaffen sie es dadurch auch, die Mitbestimmung in ihren Unternehmen ganz zu verhindern. Gesetz und Rechtsprechung machen es ihnen zu leicht: Meist wird bei der Definition eines Betriebes nur auf die sogenannte einheitliche Leitungsmacht geschaut. Aber gerade die kann der Arbeitgeber leicht verändern und in seinem Sinne gestalten.

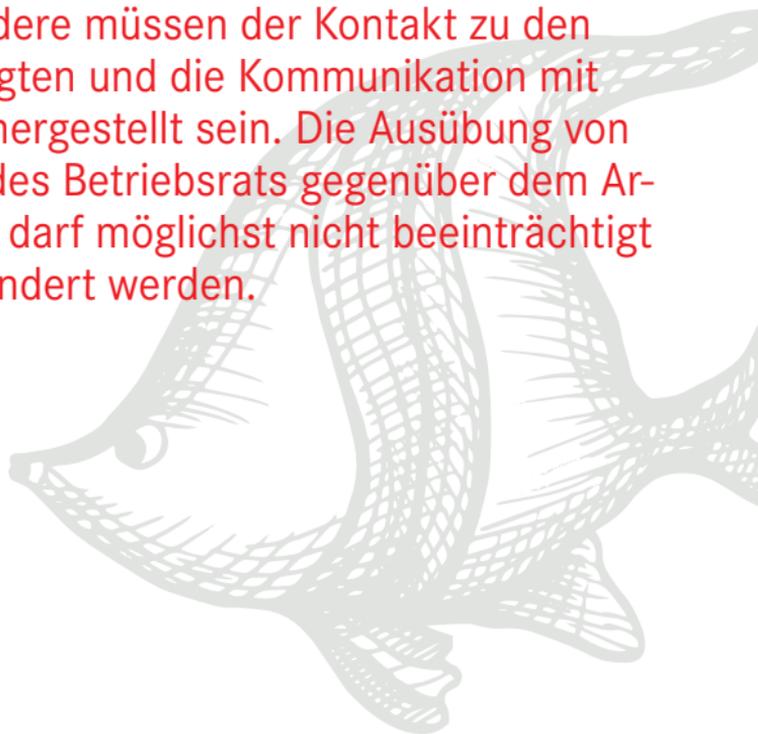
Stattdessen muss der Betriebsbegriff auch die belegschaftsbezogenen Aufgaben der Betriebsratsgremien im Blick haben. Damit würde nicht nur verhindert, dass Arbeitgeber Betriebe und Betriebsräte nach ihrem Willen hin und her schieben können. Betriebsräte wären auch eher in der Lage, ihre zahlreichen Aufgaben sachgerecht wahrzunehmen.

Eine neue Definition von »Betrieb« muss auch neuere Entwicklungen im Bereich der Unternehmensorganisation abbilden. Es muss klar sein, dass Betriebe auch virtuell bestehen können, wie dies beim Crowdworking der Fall ist.

Und um einköpfige Betriebsräte möglichst zu vermeiden – etwa in Filialbetrieben –, sollen sich Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten anderen Betrieben desselben Unternehmens anschließen können. Denn die Wahrnehmung aller Aufgaben sind für ein einzelnes Betriebsratsmitglied schnell überfordernd, außerdem werden Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat schnell personalisiert.

§ 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(3) Organisationsteile und Arbeitnehmer sind einem Betrieb so zuzuordnen, dass die Bildung von Betriebsräten erleichtert und eine sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer gewährleistet wird. Insbesondere müssen der Kontakt zu den Beschäftigten und die Kommunikation mit ihnen sichergestellt sein. Die Ausübung von Rechten des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber darf möglichst nicht beeinträchtigt oder behindert werden.



X Austausch zwischen Belegschaft und Betriebsrat stärken: Betriebsversammlungen

Je stärker die Beschäftigten hinter dem Betriebsrat stehen, desto durchsetzungsfähiger ist er. Und je mehr Mitsprache und Selbstwirksamkeit die einzelne Person erfährt, desto eher unterstützt sie den Betriebsrat. Die Mobilisierung der Beschäftigten ist damit die eigentliche Machtressource von Betriebsräten.

Für die Beteiligung und Mitentscheidung der Beschäftigten kommt der Betriebsversammlung eine besondere Bedeutung zu. Hier kann die Belegschaft den Betriebsrat über ihre Anliegen informieren und sich untereinander austauschen und diskutieren. Die Betriebsversammlung soll zum Forum der gesamten Belegschaft für die betriebspolitische Aussprache und Meinungsbildung werden.

Deshalb sollen bereits 15 Prozent der Belegschaft jederzeit eine Betriebsversammlung beim Betriebsrat beantragen können – maximal zweimal pro Kalenderjahr.

Der Betriebsrat soll sich an den kollektiven Willen der Beschäftigten gebunden fühlen, der auf der Betriebsversammlung zum Ausdruck kommt. Das hilft dem Betriebsrat, denn es sichert seine Arbeit ab und stärkt ihm in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Rücken. Wenn Arbeitsbedingungen verschlechtert werden sollen, muss es vorher immer einen entsprechenden Beschluss auf der Betriebsversammlung geben.

§ 45 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

[...] Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Die Betriebsversammlung darf auch dem Betriebsrat Vorgaben machen, von denen der Betriebsrat nur aus wichtigen Gründen abweichen kann. Der Arbeitgeber darf keinen Einfluss auf die Entscheidung des Betriebsrates nehmen.

Der Betriebsrat kann die Betriebsversammlung auffordern, zu ausgewählten Themen Beschlüsse zu fassen. [...]

Letzte Seite

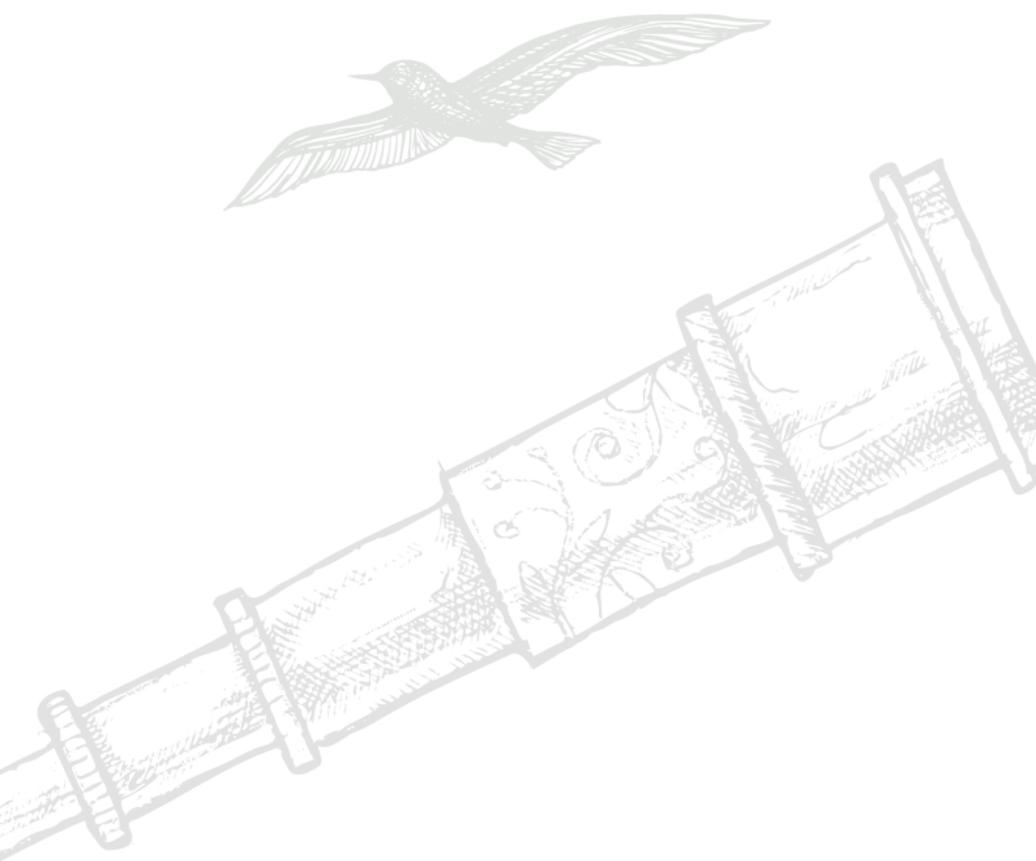
Und, seid ihr neugierig geworden?

Zusammen mit dem Professor für Arbeitsrecht Wolfgang Däubler und dem Betriebsratsberater RA Thomas Berger hat die Fraktion DIE LINKE in der vergangenen Legislaturperiode ein umfassendes Konzept zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes entworfen (siehe QR-Code). Jeder einzelne Paragraph wurde angeschaut, genau geprüft und es wurden Verbesserungsvorschläge entworfen. Auf unseren Betriebsrätekonferenzen 2016 und 2018 haben wir mit euch darüber diskutiert und viele Ideen von euch bekommen.

Jetzt wollen wir wieder mit euch in den Austausch über unser Konzept kommen. Wir freuen uns über Feedback, Erfahrungsberichte und Kommentare aller Art. Wir wollen euch bei eurer Arbeit in den Betrieben so gut es geht unterstützen. Sagt uns wie!

mitbestimmung@linksfraktion.de





DIE LINKE.

I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag
Platz der Republik 1, 11011 Berlin
Telefon: 030/22751170, Fax: 030/22756128
E-Mail: fraktion@linksfraktion.de
V.i.S.d.P.: Jan Korte

Fotos: istockphoto

Layout/Druck: Fraktionservice

Stand: August 2022

**Dieses Material darf nicht zu Wahlkampfzwecken
verwendet werden!**

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen
Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de**

220803

24

www.linksfraktion.de