

Ahoi, Mitbestimmung!

Betriebsrats-Bashing stoppen

Gegenwehr stärken

Mitbestimmung ausweiten

– Teil 2 –

Zwingende Mitbestimmungsrechte im Betrieb ausweiten



Inhalt

Teil 2 Zwingende Mitbestimmungsrechte im Betrieb ausweiten	3
A. Erweiterung der Mitbestimmung	3
1. Grundsätze der zwingenden Mitbestimmung klarstellen	3
2. Beim Umwelt- und Klimaschutz mitbestimmen	4
3. Mitbestimmung dem digitalen Wandel anpassen	5
4. Maßregelungen von Arbeitnehmer*innenverhalten mitbestimmen	7
5. Mitbestimmung im Gesundheitsschutz stärken	8
6. Mitbestimmung bei atypischer Beschäftigung ausweiten	11
7. Gleichstellung der Geschlechter und benachteiligter Gruppen fördern	11
8. Mitbestimmung beim Verhaltenskodex ausweiten	12
9. Mitbestimmung beim Vorschlagswesen ausbauen	13
10. Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen erweitern	13
11. Echte Mitbestimmung beim Kündigungsschutz einführen	14
12. Einigungsstelle stärken	15
13. Ausschussbildung fördern	16
14. Sonderregelungen für Tendenzbetriebe abschaffen	17
15. Mitbestimmung in der Seeschifffahrt stärken	17
B. Wirtschaftliche Mitbestimmung auf Betriebsebene	18
1. Initiativrecht bei der Beschäftigungssicherung einführen	18
2. Echte Mitbestimmung bei Betriebsänderungen durchsetzen	18
3. Ansprüche des Wirtschaftsausschuss gegenüber dem Konzern durchsetzen	20
4. Unterrichtsverpflichtung stärken	21
5. Namenslisten bei Entlassungen abschaffen	22
C. Verbesserte Organisationsgrundlage und Einbeziehung neuer Beschäftigungsformen	22
1. Ersatzlose Streichung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit	22
2. Betriebsbegriff: Einführung eines beschleunigten Verfahrens	23
3. Arbeitnehmerbegriff ausweiten	24
4. Abweichende Regelungen erweitern	24
5. Verbesserte Organisationsstrukturen für Gesamt- und Konzernbetriebsrat	27
6. Aufgaben des Betriebsrats erweitern	29

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

Autoren: Jutta Krellmann (MdB), Jan Richter, Bülent Kilavuz,
René Kluge
Redaktion: Jana Göttching
Layout/Druck: Fraktionsservice

Endfassung: 13. Juni 2021

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

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

210715

Kapitel II

Zwingende Mitbestimmungsrechte im Betrieb ausweiten

Reformbedarf besteht nicht nur bei der Erleichterung von Betriebsratsgründungen und der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates. Betriebsräte sehen sich regelmäßig mit Situationen konfrontiert, für die im Betriebsverfassungsgesetz keine Mitbestimmungsrechte vorgesehen sind. Etwa bei personellen Maßnahmen steht dem Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht zu, das an einen Katalog von Forderungen gebunden ist. Geht es um wirtschaftliche Angelegenheiten, kann er allenfalls auf die Ausgestaltung von Sozialplänen Einfluss nehmen. Bei wichtigen Fragen in den Bereichen Personalplanung, Beschäftigungssicherung, Berufsbildung, Outsourcing, Werkvertrags- und Leiharbeitsbeschäftigung, Arbeitsorganisation, Investitionsplanung und betrieblicher Umweltschutz hat der Betriebsrat lediglich Vorschlags- und Erörterungsrechte. In sogenannten Tendenzbetrieben sind die bestehenden Rechte sogar noch weiter eingeschränkt. Darüber hinaus bestehen auch im Mitbestimmungsverfahren viele ungelöste Probleme.

Die Beschäftigten und ihre Betriebsräte müssen in allen relevanten Fragen, die sie selbst betreffen, mitbestimmen können. Erst dann kann man von demokratischen Verhältnissen im Betrieb sprechen. Wir fordern deswegen eine konsequente Ausweitung der Mitbestimmung auf alle personellen, sozialen und wirtschaftlichen Fragen. Einseitige, mitbestimmungsfreie Handlungen sind allenfalls dann zu akzeptieren, wenn konkrete Haftungsfragen der Unternehmenseigner*innen betroffen sind. Die Ausnahmeregeln für Tendenzbetriebe müssen komplett abgeschafft werden.

Auf den Betriebsrat kommt damit eine Reihe neuer Aufgaben zu. Auch deswegen sind die Verbesserungen des Schutzes und der Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates, die wir in Kapitel I unseres Konzeptes fordern, so wichtig. Sie schaffen die Voraussetzung, dass der Betriebsrat diese umfassenden neuen Mitbestimmungsrechte adäquat nutzen kann.

A. Ausweitung der Mitbestimmung

Die zwingende Mitbestimmung ist das Herzstück betrieblicher Demokratie. Sie stellt sicher, dass Beschäftigte an den Entscheidungen der Unternehmensleitung teilhaben, die sie betreffen. Lücken in der Mitbestimmung, entstanden durch technische Entwicklungen, Rechtsprechung oder zweifelhafte Unternehmenspraxis, sind nicht hinnehmbar. Wir fordern deswegen eine Generalklausel, die dem Betriebsrat volle Mitbestimmung in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten einräumt.

Digitalisierung, Klimawandel und Gleichstellung – diese hochaktuellen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen müssen auch in den Betrieben bewältigt werden. Beschäftigte und ihre Betriebsräte können nicht außen vor bleiben. Wir fordern deswegen eine Erleichterung und Ausweitung der zwingenden Mitbestimmung, insbesondere bei Künstlicher Intelligenz, mobiler Arbeit, Arbeitsintensität, Umweltschutz und Gleichstellung.

1. Grundsätze der zwingenden Mitbestimmung klarstellen

In der betrieblichen Praxis kommt es bei der betrieblichen Mitbestimmung häufig zu Missverständnissen und Streitigkeiten zwischen den Betriebsparteien. Nicht selten versucht die Arbeitgeberseite, sich durch zweifelhafte Argumentation und problematische Praxis der Mitbestimmung des Betriebsrates zu entziehen. Im Interesse beider Betriebsparteien müssen Konflikte und damit verbundene Kosten und Verzögerungen vermieden werden.

In Anlehnung an den Novellierungsvorschlag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) von 1998 fordern wir deswegen, der konkreten Liste der Mitbestimmungstatbestände in § 87 Abs. 1 BetrVG eine ausführliche Darstellung des Mitbestimmungsverfahrens voranzustellen. Kern dieser Klarstellung ist eine Generalklausel, die dem Betriebsrat ein grundsätzliches Mitbestimmungsrecht in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen einräumt. Durch eine solche Klausel wird sichergestellt, dass sich auch durch neue technische und organisatorische Entwicklungen oder durch arbeitgeberseitige Umgehungsstrategien keine Lücken in der Mitbestimmung ergeben. Eine ähnliche Regelung findet sich bereits in § 52 Abs. 1 des Bremer Personalvertretungsgesetzes.

Klargestellt wird ferner, dass sich die Mitbestimmung sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen bezieht und außerdem Maßnahmen des Arbeitgebers mitzubestimmen sind, die nur einzelne Arbeitnehmer*innen betreffen. Beides stellt keine umfassende Erweiterung der Mitbestimmung dar, sondern verschafft Rechtsklarheit in strittigen Fällen. Das Initiativrecht des Betriebsrates wird außerdem festgeschrieben und durch ein vorgegebenes Verfahren abgesichert.

Für die Praxis von großer Bedeutung ist die erleichterte Hinzuziehung von Sachverständigen (§ 87 Abs. 5 BetrVG). In einer immer komplexer werdenden Arbeitswelt ist der Betriebsrat auf die Unterstützung durch externen Sachverstand angewiesen, um mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln zu können. In allen Fragen der zwingenden Mitbestimmung muss eine Hinzuziehung deswegen als erforderlich gelten.

§ 87 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe der Vorschriften der folgenden Abschnitte in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit, soweit nicht eine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf formelle und materielle Arbeitsbedingungen; es besteht unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.

(2) Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kann sie nur mit seiner vorherigen Zustimmung geregelt werden. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Will der Betriebsrat in einer Angelegenheit, die seiner Mitbestimmung unterliegt, eine Regelung herbeiführen oder die Änderung einer bestehenden Regelung erwirken, hat er dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zu unterbreiten. Der Arbeitgeber hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht oder sind die Verhandlungen gescheitert, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen; Abs. 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Der Betriebsrat hat in allen Fragen, in denen er mitzubestimmen hat, ein Initiativrecht, es sei denn, dieses ist ausdrücklich ausgeschlossen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Regelung von Mitbestimmungsverfahren, einschließlich der Vorbereitung von Entscheidungen.

(5) In Angelegenheiten der §§ 87a Abs. 1, 87b und 87c gilt die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.

(6) Rechtswidrig erhobene Beschäftigtendaten dürfen nicht verarbeitet und verwendet werden. Rechtswidrig verarbeitete Beschäftigtendaten dürfen nicht verwendet werden. Dies gilt auch, wenn die Datenverarbeitung ausschließlich deshalb rechtswidrig ist, weil Mitbestimmungsrechte verletzt wurden. Werden durch eine solche rechtswidrige Datenverarbeitung weitere Daten erhoben, so unterliegen auch diese dem Verwendungsverbot. Maßnahmen, die auf rechtswidrig erhobene oder verarbeitete Beschäftigtendaten gestützt werden, sind unwirksam. Sie dürfen auch in einem Gerichtsverfahren nicht vorgetragen oder vom Gericht verwendet werden.

2. Beim Umwelt- und Klimaschutz mitbestimmen

Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern, gehört bereits jetzt zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates (§ 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG). Allerdings beschränkt sich die Beteiligung auf Informations- und Unterrichtsrechte. Gleichzeitig wird die Bedeutung des Umwelt- und insbesondere des Klimaschutzes immer größer und alle gesellschaftlichen Akteure sind zwingend an dem Projekt der ökologisch-sozialen Transformation zu beteiligen.

Wir wollen den Betriebsrat deshalb mit einem erzwingbaren Mitbestimmungs- und Initiativrecht bei Fragen des Umwelt- oder Klimaschutzes ausstatten. Durch diese Regelung wäre der Betriebsrat in der Lage, Änderungen in der Produktion und der Unternehmensausrichtung oder Investitionen, die direkt oder indirekt umwelt- oder klimaschädliche Folgen haben könnten, zu stoppen oder abzuändern. Gleichzeitig könnte er selbst Vorschläge machen, die die Umwelt- und Klimabilanz des Unternehmens verbessern. In Fragen des Umwelt- und Klimaschutzes ist der Begriff »Maßnahme« weit zu fassen und kann sich nicht nur auf den engen Bereich des eigenen Betriebsgeländes beziehen. Eine offene Aufzählung stellt die umfassende Mitbestimmung des Betriebsrates in diesen Fragen klar.

Bei Maßnahmen, die eine Gefahr für die nach Art. 20a des Grundgesetzes (GG) zu schützenden Güter darstellen, soll der Betriebsrat nicht nur ein Mitbestimmungs-, sondern auch ein Vetorecht haben. Das heißt, gegen den Willen des Betriebsrates kann der Arbeitgeber eine solche Maßnahme auch nicht über die Einigungsstelle durchsetzen.

Der Betriebsrat kann damit als umwelt- und klimapolitisches Korrektiv gegenüber dem Arbeitgeber wirken und dabei das Knowhow der Belegschaft für eine umwelt- und klimafreundliche Transformation nutzbar machen.

§ 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 mitzubestimmen, die zu höheren Umwelt- oder Klimabelastungen führen können.

Er hat ein Initiativrecht bei Maßnahmen, die die Umweltbelastungen des Unternehmens verringern können. Maßnahmen können insbesondere Gegenstand von Produktion, Dienstleistung, Kundenbeziehungen, Lieferketten oder Teil der Unternehmensstrategie sein oder sich darauf auswirken.

(2) Der Betriebsrat hat ein Vetorecht, sofern Maßnahmen geplant werden, die eine Gefahr für die natürlichen Lebensgrundlagen, einschließlich der Tiere, im Rahmen der Verantwortung für künftige Generationen darstellen. Kommt eine Einigung nicht zustande, können der Arbeitgeber oder der Betriebsrat die Einigungsstelle um Vermittlung anrufen. Die Einigungsstelle hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Ein Spruch der Einigungsstelle kann die fehlende Zustimmung des Betriebsrates nicht ersetzen.

3. Mitbestimmung dem digitalen Wandel anpassen

Digitalisierung, Arbeit 4.0 und Künstliche Intelligenz sind Schlagwörter, die den Wandel der modernen Arbeitswelt beschreiben. Für viele Unternehmen stehen sie für die Chance auf neue Geschäftsmodelle, flexiblere Organisation und effizienteres Arbeiten. Für Beschäftigte bedeuten sie jedoch neue Herausforderungen: Neben der Gefahr ungezügelter Überwachung besteht das Risiko, dass Arbeitsplätze durch den Einsatz von Robotern und Künstlicher Intelligenz wegfallen.

Betriebsräte übernehmen in dieser Entwicklung eine Schlüsselfunktion: Die Mitbestimmung des Betriebsrates ermöglicht, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden und der digitale Wandel nach ihren Vorstellungen gestaltet werden kann. Nur so kann verhindert werden, dass technologische Entwicklungen zulasten der Beschäftigten eingesetzt werden. Um dieser Aufgabe auch unter dem Eindruck der fortschreitenden technischen Entwicklung gerecht werden zu können, müssen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erweitert werden.

a) Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen klarstellen

So ist zunächst das Betriebsverfassungsgesetz an die heutige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG anzupassen; hiernach greift die Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen schon bei der Möglichkeit einer Verhaltens- und Leistungskontrolle und nicht erst, wenn der Arbeitgeber dies bekundet. Es ist auch klarzustellen, dass die Änderung oder Erweiterung einer technischen Einrichtung ebenfalls der Mitbestimmung unterliegt.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 6 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

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

[...]

6. **Anschaffung**, Einführung, Anwendung, **Änderung oder Erweiterung** von technischen Einrichtungen, die dazu **geeignet** sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

b) Mitbestimmung im Datenschutz festschreiben

Der Schutz der Privatsphäre und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung gelten auch für Arbeitnehmer*innen. Wer in einem Betrieb beschäftigt ist, muss vor uneingeschränktem Zugriff geschützt werden. Der Datenschutz wird durch einen Arbeitsvertrag nicht außer Kraft gesetzt: Arbeitgeber dürfen über ihre Beschäftigten nur solche Daten abspeichern, die für die Erfüllung des Arbeitsvertrags erforderlich sind, beispielsweise die Kontonummer für Gehaltszahlungen. Leider gibt es immer wieder Fälle, bei denen Firmen nicht nur unbeabsichtigt gegen das Datenschutzrecht verstoßen, sondern systematisch, in der klaren Absicht, ihre Arbeitnehmer*innen besser zu kontrollieren. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Einhaltung des Datenschutzes zu kontrollieren. Mitbestimmen kann er jedoch nur, wenn das System das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten erfasst.

Betriebsräte müssen Mitbestimmungsrechte bereits bei der Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen Daten erhalten, um die Daten der Beschäftigten effektiv schützen zu können. Die Mitbestimmung darf nicht an der Grenze der Bundesrepublik enden, sondern muss entlang der ganzen datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette greifen.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 15 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

[...]

15. Umsetzung der Datenschutzvorgaben, die auf die Daten von Beschäftigten Anwendung finden. Insbesondere bei der Erfassung und Verarbeitung von personenbezogenen und personenbeziehbaren Daten sowie zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten. Diese Mitbestimmungsrechte finden Anwendung in der ganzen datenschutzrechtlichen Verarbeitungskette und sind somit nicht begrenzt auf die Grenzen der Bundesrepublik.

c) Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz begründen

Die Anwendung Künstlicher Intelligenz (KI) steht zwar noch am Anfang, allerdings werden heute die Weichen gestellt, welche KI wir zukünftig haben werden. Schon heute können solche Systeme z. B. Social-Media-Präsenzen von Bewerber*innen analysieren, um ein Persönlichkeitsprofil zu erstellen. Umso wichtiger ist es, dass Belegschaften und ihre Vertretungen frühzeitig mit ins Boot geholt 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 einzubeziehen. Im Übrigen hat der Arbeitgeber zu gewährleisten, dass beim Einsatz von technischen Mitteln die Mitbestimmung auch gegenüber Dritten durchgesetzt werden kann. Auch ist klarzustellen, dass Beschäftigtendaten, die der Arbeitgeber durch Verletzung der Mitbestimmungsrechte erlangt hat, nicht als Beweismittel für personelle Einzelmaßnahmen genehmigt werden dürfen.

§ 87c BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz, insbesondere bei Einsatz und Zielsetzung von technischen Einrichtungen mit Künstlicher Intelligenz

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über eine technische und soziale Folgeabschätzung bei der Einführung und Anwendung Künstlicher Intelligenz zu unterrichten. Er hat nur solche technischen Einrichtungen mit Künstlicher Intelligenz einzuführen und zu verwenden, deren Funktionsweise transparent ist und bei denen sichergestellt ist, dass keine diskriminierenden Kriterien verwendet werden. Er muss die Funktionsweise detailliert kennen und diese bei Bedarf anpassen oder auch Anpassungen gegenüber Drittanbietern durchsetzen können.

d) Mitbestimmung bei der Einführung beruflicher Bildung ermöglichen

Die Arbeitswelt ist geprägt vom Wechsel beruflicher Tätigkeiten. Wenige Menschen üben ihren einmal erlernten Beruf bis zur Rente aus. Betriebsräte haben dafür zu sorgen, dass Qualifikationen der Beschäftigten sich diesen wandelnden Anforderungen anpassen. Für eine aktive Sicherung der Beschäftigung ist berufliche Weiterbildung in den Betrieben notwendig. Diese sorgt auch für persönliche Weiterentwicklung der einzelnen Beschäftigten. Betriebsräte brauchen deshalb bei der Einrichtung und den Maßnahmen der Berufsbildung das nötige Mitbestimmungs- und Initiativrecht.

§ 98 Abs. 1 bis 4 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Ein- und Durchführung von Maßnahmen, die der Berufsbildung dienen, sowie bei sonstigen betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen, einschließlich der Auswahl der Teilnehmer.

(2) Der Betriebsrat **bestimmt bei** der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person **mit**.

(3) Dem Betriebsrat sind Teilnehmerlisten und Themen sowie Unterlagen über die Bildungsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Jede Bildungsmaßnahme ist vom Arbeitgeber zuvor im Betrieb auszuschreiben.

(4) Kommt **in den Fällen der Absätze 1 bis 3 zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat** eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

e) Bei mobiler Arbeit mitbestimmen

Bereits jetzt kann der Betriebsrat bei Fragen mitbestimmen, die im Zusammenhang mit der Einführung von mobiler Arbeit auftreten, etwa bei der Arbeitszeit oder beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Allerdings kann er nicht die grundsätzliche Einführung von Homeoffice im Betrieb durchsetzen. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von mobilen Formen der Arbeitsorganisation seit der Corona-Pandemie erheblich zu. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen dem entsprechen.

Er braucht deswegen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Einführung, Ausgestaltung und Durchführung von mobiler Arbeit, einschließlich entsprechender Initiativrechte. Das Mitbestimmungsrecht hat auch die Einschränkung von mobiler Arbeit zu umfassen. Mobile Arbeit hat Vor- und Nachteile und der Betriebsrat muss in der Lage sein, die Beschäftigten vor den Nachteilen ausufernder mobiler Arbeit zu schützen.

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

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

[...]

16. Einführung, Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung mobiler Arbeit, insbesondere Arbeit in der Wohnung des Arbeitnehmers;

f) Mitbestimmung bei Gruppenarbeit ausweiten

Aktuell werden in immer mehr Betrieben alte Formen der Arbeitsorganisation durch neue, flexiblere und dezentrale Formen mit flachen Hierarchien, wie Gruppenarbeit, ersetzt. Betriebsräte bestimmen aktuell bei den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mit. Das soll verhindern, dass bei Gruppenarbeiten einzelne Gruppenmitglieder ausgegrenzt oder stärker belastet werden und dass es zu einer Selbstausschöpfung der Gruppenmitglieder kommt. Ob Gruppenarbeit eingeführt wird, bestimmt jedoch allein der Arbeitgeber. Von der Mitbestimmung werden Arbeitsgruppen ausgenommen, die parallel zur üblichen Arbeitsorganisation bestehen. Doch auch bei diesen Arbeitsgruppen, z. B. im Bereich agiler Arbeit, besteht die Gefahr der Selbstausschöpfung.

Deshalb muss der Begriff der Arbeitsgruppe weiter gefasst werden. Zudem soll der Betriebsrat initiativ tätig werden und Einführung, Ausgestaltung, Durchführung oder auch Abschaffung von Gruppenarbeit mitbestimmen.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 13 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

[...]

13. Einführung, Ausgestaltung, Durchführung und Abschaffung von Gruppenarbeit sowie agiler Arbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Beschäftigten eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt;

4. Maßregelungen von Arbeitnehmer*innenverhalten mitbestimmen

Die Maßregelung von Arbeitnehmer*innenverhalten spielt in der betrieblichen Praxis eine große Rolle. Von Arbeitgeberseite aus besteht ein starkes Interesse, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer*innen umfassend zu kontrollieren und zu überwachen. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Verhaltens- und Leistungskontrollen ist aber mehrfach eingeschränkt. Im Hinblick auf das Arbeitsverhalten hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht; lediglich wenn es um die Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer*innen mit technischen Einrichtungen geht, kann er mitbestimmen.

Der Betriebsrat hat bei allen Fragen der Verhaltensmaßregelung und Leistungskontrolle mitzubestimmen, unabhängig davon, ob es um das Arbeits- oder Ordnungsverhalten im Betrieb geht und ob technische oder nicht-technische Maßnahmen genutzt werden. Dies würde auch die Mitbestimmung bei Abmahnungen umfassen, die derzeit nicht gegeben ist. Außerdem muss klargestellt werden, dass dies auch Maßnahmen gegenüber einzelnen Arbeitnehmer*innen umfasst und kein Kollektivbezug vorausgesetzt wird.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 2 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

[...]

2. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, einschließlich Maßnahmen gegenüber einzelnen Arbeitnehmern,

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 6a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

[...]

6a. sonstige Maßnahmen oder Regelungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen oder zu steuern, auch wenn sich die Maßnahme auf die arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht; bei Verwarnungen, Abmahnungen und Verweisen sowie sonstigen Rügen gegenüber Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ein Zustimmungsverweigerungsrecht.

5. Mitbestimmung im Gesundheitsschutz stärken

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eines der wichtigsten Handlungsfelder für Betriebsräte. Die Überwachung des Arbeitsschutzgesetzes obliegt den Bundesländern, Kontrollen finden jedoch kaum noch statt. So stehen Betriebsräte vor der schwierigen Aufgabe, nicht nur auf die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben zu achten und diese gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, sondern auch den negativen Auswirkungen der neuen Arbeitswelt auf die Gesundheit entgegenzuwirken. Für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung ist die Rolle von Betriebsräten im Arbeitsschutz durch folgende Maßnahmen zu stärken:

a) Bindung an Rahmenvorschriften streichen

Das bestehende Mitbestimmungsrecht ist zwar umfassend, wird in der Praxis aber durch die Bindung an Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzes erheblich erschwert. So verzögert etwa die Pflicht, eine Gefährdungsbeurteilung zu erstellen, die Umsetzung notwendiger Maßnahmen auf unangemessene Weise.

Bei der Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz muss der Tatbestand der Rahmenvorschrift wegfallen. Der Betriebsrat wäre dann freier darin, erforderliche Maßnahmen vorzuschlagen und durchzusetzen. Das beinhaltet auch Mitbestimmung in der Frage der Nichteinreichbarkeit.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 7 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, bei folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz ~~im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften~~ und die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten.

b) Bei der Personalplanung mitbestimmen

Betriebsräte haben aktuell bei der Personalbemessung nur ein Unterrichts- und Beratungsrecht. So können Betriebsräte bei Personalmangel und Arbeitsverdichtung nicht aktiv werden und für Entlastung sorgen. Doch beides sind mittlerweile weit verbreitete Probleme, die die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen gefährden.

Daher sollen Betriebsräte bei der Ermittlung und Festsetzung des Personalbedarfs mitbestimmen. Dazu muss der Betriebsrat ausführlich unterrichtet werden, auch über Entwicklungen im Konzern, die Auswirkungen auf die Personalplanung im eigenen Betrieb haben können.

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 1a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

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

[...]

1a. Arbeitsintensität, einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmer und Arbeitsmenge;

§ 92 Abs. 1 und 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung. Zur Personalplanung gehören insbesondere

1. die Ermittlung sowie die Festsetzung des gegenwärtigen und künftigen Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne, der Stellenbeschreibungen und der Anforderungsprofile,

2. die Personalbeschaffung,

3. die Personalentwicklung,

3. der Personaleinsatz und

4. Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals.

Die Mitbestimmung erstreckt sich auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Abs. 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung betrifft auch etwaige Auswirkungen des Planungsvorhabens auf andere Betriebe des Unternehmens oder Konzerns. § 80 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

c) *Initiativrecht bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung ermöglichen*

Weder das Arbeitszeitgesetz noch die betriebliche Mitbestimmung sind heute in der Lage, die Überlastung der Beschäftigten einzudämmen. Am Ende stehen immer öfter ein Burn-Out und im schlimmsten Falle das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Notwendig ist es daher, die Mitbestimmung für Betriebsräte auszuweiten bei der Planung, Gestaltung und Änderung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsumgebung, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverfahren, einschließlich der Arbeitsabläufe. Notwendig ist auch die Mitbestimmung für Betriebsräte im Hinblick auf negative gesundheitliche Folgen bei Änderungen des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung und auf einen damit verbundenen Belastungsausgleich zu erweitern.

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

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

1. **Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren, der Arbeitsabläufe sowie des Belastungsausgleiches;**

§ 91 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Besteht die Vermutung, dass die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung belastet werden, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Prävention, Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 90 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen und von technischen Anlagen rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

d) Mitbestimmung bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen erweitern

Zwar kann der Betriebsrat schon heute verlangen, dass freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, doch bestimmt der Arbeitgeber allein über Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung. Dies gilt es zu ändern.

§ 93 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. **Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung.**

e) Mitbestimmung bei Personalfragebögen, Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien erweitern

Betriebsräte haben aktuell eingeschränkte Mitbestimmungsrechte bei der Erstellung von Personalfragebögen, allgemeinen Beurteilungsgrundsätzen und Auswahlrichtlinien, obwohl diese u. a. für die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer*innen von entscheidender Bedeutung sein können.

Deshalb wollen wir die Mitbestimmungsrechte in Fragen der Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätze, von Personalfragebögen, von Auswahlrichtlinien und der Gestaltung von allgemeinen Arbeitsverträgen erweitern. Im letzten Punkt haben Arbeitnehmer*innen meist nur die Wahl, den Arbeitsvertrag zu unterschreiben oder sich einen anderen Arbeitgeber zu suchen. Hier bedarf es der Schutzfunktion des Betriebsrates.

§ 94 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) **Der Betriebsrat bestimmt mit bei**

- 1. der Aufstellung, Einführung, Anwendung oder Änderung von Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätzen;**
- 2. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebögen;**
- 3. der Gestaltung von Auswahlrichtlinien für personelle Einzelmaßnahmen;**
- 4. der Gestaltung von Arbeitsverträgen, die vom Arbeitgeber allgemein oder für eine Vielzahl von Arbeitnehmern verwendet werden (Formulararbeitsverträge).**

(2) **Bei den Maßnahmen nach Abs. 1 sind die Grundsätze des § 79 zu beachten.**

(3) **Das Mitbestimmungsrecht entfällt, wenn Angelegenheiten nach Abs. 1 durch Tarifvertrag abschließend geregelt sind. Dies gilt nicht, wenn der Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.**

§ 95 BetrVG | (weggefallen)

f) Betriebliches Eingliederungsmanagement stärken

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, langzeiterkrankten Arbeitnehmer*innen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Ziel ist es festzustellen, ob und wie die Erkrankung im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit steht und wie der Arbeitsplatz umgestaltet werden kann, um die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten. Das BEM ist damit ein wichtiger Teil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Leider nehmen viele Arbeitgeber ihre Pflicht aus dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) nicht ernst, führen das BEM nicht angemessen durch oder nutzen es gar, um die Voraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung zu schaffen. Das BEM ist ein sensibles Verfahren, bei dem die Mitbestimmung zwingend erforderlich ist, um den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie den Schutz der Interessen und der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen sicherzustellen. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrates beim BEM immer wieder eingeschränkt. Wir fordern klarzustellen, dass der Betriebsrat bei allen Fragen des BEM mitzubestimmen hat, genauso wie bei anderen Fragen der Prävention aus § 167 Abs. 1 SGB IX.

In diesem Zusammenhang sollte auch geprüft werden, inwiefern die Pflicht aus § 176 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, erweitert werden muss und wie die Aufgaben des Betriebsrates sinnvoll von den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung abgegrenzt werden können.

§ 167 Abs. 2 SGB IX | Änderung (Paraphrase)

Betriebsräte erhalten zwingende Mitbestimmung bei der Ausgestaltung des Verfahrens und bei der Durchführung von Maßnahmen der Prävention nach Abs. 1 und in Bezug auf die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach Abs. 2. Weiterhin bestimmt der Betriebsrat mit, wie die Arbeitnehmer über das betriebliche Eingliederungsmanagement informiert werden. Es ist zu ermöglichen, dass die Aufgaben an ein Gremium übertragen werden, dessen Mitglieder durch Arbeitgeber und Betriebsrat ernannt werden.

6. Mitbestimmung bei atypischer Beschäftigung ausweiten

Prekäre Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Ob Leiharbeit, Werkvertrag oder befristete Arbeitsverträge – all das ist Alltag in vielen Betrieben. Durch diese Formen unsicherer Arbeit werden Belegschaften gespalten, gegeneinander ausgespielt und diszipliniert. Löhne und Arbeitsbedingungen geraten unter Druck, Betriebsräte werden geschwächt. Die Beschäftigten bekommen vor Augen geführt, wie leicht sie zu ersetzen sind, wenn ihre Leistung nicht stimmt oder sie unbequem für den Arbeitgeber werden. Daher brauchen Betriebsräte ein Vetorecht, wenn Auslagerungen vermeidbar sind oder wenn Leiharbeit dazu dienen soll, Stammarbeitsplätze zu ersetzen. Bei befristeten Arbeitsverträgen brauchen Betriebsräte mehr Kontrollrechte und die Möglichkeit, das Thema in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Dann können sie beispielsweise prozentuale Grenzen bzw. Quoten festlegen, Kettenbefristungen verhindern und die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis regeln. Das Normalarbeitsverhältnis soll weiterhin als die Hauptbeschäftigungsform Bestand haben. Alle anderen Formen, die davon abweichen, bedürfen einer besonderen Begründung.

§ 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 bei Einsatzbereich, Einsatzdauer, Zahl der eingesetzten Leiharbeitskräfte oder Werkvertragsbeschäftigten, dem Volumen von Werkverträgen oder Übernahmeregelungen;

§ 99 BetrVG | Ergänzung (Paraphrase)

Der Betriebsrat erhält ein Zustimmungsverweigerungsrecht beim Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten und Leiharbeitern, wenn die Arbeitnehmer des Betriebes durch die geplanten Maßnahmen Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze in Gefahr geraten (siehe A.10).

7. Gleichstellung der Geschlechter und benachteiligter Gruppen fördern

Atypisch Beschäftigte, Menschen mit Migrationsgeschichte, Frauen, aber auch andere gesellschaftliche Gruppen sind in der Arbeitswelt nicht vollständig gleichgestellt, z. B. bei Zugangs- und Aufstiegschancen, Lohngerechtigkeit oder Diskriminierungserfahrungen. Die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Förderung der Integration ausländischer Beschäftigter und die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer*innen gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates. Allerdings verfügt er über kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht in diesen Fragen.

Die durch das Bundesverfassungsgericht juristisch bestätigte Existenz von inter-/transgeschlechtlichen Menschen spiegelt sich im Betriebsverfassungsgesetz bislang nicht wider. Gleichzeitig bilden Betriebsräte in ihrer Zusammensetzung nicht immer die Diversität der eigenen Belegschaft ab. Frauen sind vor allem beim Betriebsrat-Vorsitz deutlich unterrepräsentiert.

Wir wollen eine Anpassung der Regelung zur Zusammensetzung des Betriebsrates, damit Frauen und andere gesellschaftliche Gruppen angemessen vertreten sind, ohne jedoch die politische Arbeit des Gremiums durch zu starre Quotierungen zu behindern. Der Betriebsrat soll außerdem ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei Gleichstellungsfragen bekommen.

Durch diese Änderungen würden Betriebsräte und seine Organe weiblicher. In Branchen mit höherem Frauenanteil würden Männer nicht mehr von der Regelung zum Minderheitengeschlecht profitieren. Menschen mit Migrations-

geschichte könnten sich eher eingeladen fühlen, für ein Amt im Betriebsrat zu kandidieren. Auf diese Weise zusammengesetzte Gremien wären sensibler für Fragen der Gleichstellung im Betrieb. Mit einem neu geschaffenen erzwingbaren Mitbestimmungsrecht wären sie in der Lage, den Kampf gegen Ausbeutung, Rassismus und Diskriminierung auf die betriebliche Agenda zu setzen und Veränderungen zu bewirken. Diversgeschlechtliche Menschen würden erstmals im BetrVG erwähnt und ihre Existenz anerkannt. Gleiche Teilhabe aller ist das Ziel.

§ 15 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat soll sich in Zusammensetzung möglichst **der von ihm vertretenen Belegschaft ähneln, insbesondere** in Bezug auf Organisationsbereiche, Beschäftigungsarten, **Geschlechter und Herkunft. Dies gilt auch für die Besetzung des Betriebsausschusses, des Wirtschaftsausschusses, des Gesamtbetriebsrats und für Freistellungen.**

(2) **Frauen** müssen mindestens entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 7 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:
[...]

2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen ~~und~~, Männern **und diversgeschlechtlichen Menschen** insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, der **Entgeltgleichheit**, dem beruflichen Aufstieg **und die Durchführung und Überwachung von Gleichstellungsplänen** zu fördern;
[...]

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, **den Austausch und Zusammenhalt aller Beschäftigten insbesondere bei verschiedenen Muttersprachen zu fördern** sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

[...]

§ 87a [aktuell § 87] Abs. 1 Nr. 17 und 18 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

[...]

17. Gleichstellung von Frauen, Männern und diversgeschlechtlichen Menschen, Aufstellen, Durchführen und Überwachen von Gleichstellungsplänen sowie Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;

18. Maßnahmen der Integration, die die Gleichstellung aller Beschäftigten ohne Rücksicht auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses im Betrieb fördern, und Maßnahmen, die rassistisches und diskriminierendes Verhalten verhindern.

8. Mitbestimmung beim Verhaltenskodex ausweiten

Unternehmensweite Ethikrichtlinien (Verhaltenskodizes) sind häufig mit Überwachungssystemen verbunden. Um Übereinstimmung mit den Richtlinien (Compliance) zu gewährleisten, wird das Verhalten der Arbeitnehmer*innen geregelt und überwacht. Die Vorgaben schießen oft über das Ziel hinaus. Große Teile solcher Compliance-Richtlinien fallen auch heute schon unter die Mitbestimmung des Betriebsrates oder Gesamtbetriebsrates. Doch muss solch ein Verhaltenskodex als geschlossenes Werk gesehen werden, dessen Punkte man nicht einzeln betrachten kann. Deshalb soll klargestellt werden, dass die Mitbestimmung für das gesamte Werk eines Verhaltenskodex gilt. Dies beinhaltet auch die Maßnahmen, die aus einem solchen Verhaltenskodex abgeleitet werden.

§ 87a Abs. 1 Nr. 19 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

[...]

19. Regelungen zur Einführung und Ausgestaltung von Compliance-Grundsätzen, insbesondere Verhaltenskodizes, auch soweit sie gesetzliche Rechte und Pflichten spezifizieren, der Compliance-Organisation, einschließlich des Compliance-Beauftragten, von Hinweissystemen sowie von unternehmensinternen Untersuchungen, einschließlich der in den Untersuchungen angewandten Verfahrens- und Beurteilungsgrundsätze sowie daraus abgeleiteter Maßnahmen.

9. Mitbestimmung beim Vorschlagswesen ausbauen

Schon heute bestimmt der Betriebsrat mit bei den Grundsätzen des betrieblichen Vorschlagswesens. Doch die Mitbestimmung ist insoweit begrenzt, als sie sogenannte Arbeitnehmererfindungen ausschließt. Erfindungen die patentfähig sind, werden abschließend im Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG) geregelt. Diese Erfindungen sind es jedoch, die den Unternehmen teilweise Millionen von Euros einsparen. Durch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht auch bei Erfindungen können Betriebsräte nicht nur eine faire Vergütung absichern, sondern auch das Erfindungswesen im Betrieb fördern.

Der Betriebsrat hat bei der Ausgestaltung des Vorschlagswesens mitzubestimmen. Sollten sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf eine oder einen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen einigen, ist damit auch die Auswahl der bzw. des Beauftragten mitbestimmungspflichtig. Auch hat der Betriebsrat bei der Einführung und Gestaltung eines Prüfungsausschusses mitzuentcheiden, der über die Verwertung des Verbesserungsvorschlags mitentscheidet. Bringen Erfindungen dem Arbeitgeber finanzielle Vorteile, hat der Betriebsrat auch bei der Höhe der Prämie sowie bei Grundsätzen und Methoden ihrer Bemessung mitzubestimmen. Denn auch schon ohne einen Betriebsrat besteht ein Anspruch auf eine Vergütung nach § 20 ArbnErfG.

§ 87a Abs. 1 [aktuell § 87] Nr. 12 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

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

[...]

12. Einführung, Ausgestaltung und Durchführung des betrieblichen Vorschlagswesens sowie Regelungen bei Arbeitnehmererfindungen und deren Vergütung;

10. Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen erweitern

Bei personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat z.B. nach aktueller Rechtslage kein zwingendes Mitbestimmungsrecht. Lediglich auf die in § 99 Abs. 2 BetrVG aufgezählten Gründe kann der Betriebsrat seine Zustimmungsverweigerung stützen. So ist es dem Betriebsrat nicht möglich, einer Einstellung seine Zustimmung zu verweigern, wenn wissentlich gegen den Grundsatz der gleichen Bezahlung verstoßen wird. Nicht selten kommt der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht nicht angemessen nach und erschwert dadurch die Ausübung dieses Vetorechts.

Es braucht ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung, auch in Bezug auf atypische Beschäftigungen. Dieses Recht muss unabhängig vom individualrechtlichen Verhältnis greifen und die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers konkretisieren. Eine Klärung muss innerhalb der Einigungsstelle und nicht vor dem Arbeitsgericht stattfinden. Das beschleunigt die Klärung und auf mitbestimmungsbindende Vetogründe kann verzichtet werden. Im Rahmen der gemeinsam beschlossenen Personalplanung soll der Betriebsrat auch erstmals ein Initiativrecht bei personellen Maßnahmen bekommen.

§ 99 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Arbeitgeber **hat** den Betriebsrat vor **jeder personellen Maßnahme zu unterrichten** und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen.

(2) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen, **insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag**, und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. **Der Betriebsrat ist zu allen Gesprächen mit Bewerbern einzuladen.**

(3) **Als personelle Maßnahmen gelten Einstellungen, Eingliederungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen, Verlängerungen sowie Nichtverlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen. Als personelle Maßnahmen gelten auch die Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsbeauftragten für Umweltschutz und Ausbildern. Dies ist jeweils unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt.**

(4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. **Betriebsrat und Arbeitgeber können die Frist einvernehmlich verlängern.** Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.

(5) **Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung so kann der Arbeitgeber bei der Einigungsstelle beantragen, dass die Zustimmung des Betriebsrats durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt wird.**

Beim Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten und Leiharbeitern, wenn Arbeitnehmer des Betriebes durch die geplanten Maßnahmen Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze in Gefahr geraten, ist die Ersetzung der Zustimmung durch die Einigungsstelle nicht möglich.

(6) Der Betriebsrat kann unter Beachtung der Personalplanung sowie gesetzlicher und tariflicher Vorschriften vom Arbeitgeber personelle Einzelmaßnahmen verlangen. **Stimmt der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht innerhalb von zwei Wochen zu, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.**

II. **Echte Mitbestimmung beim Kündigungsschutz einführen**

Eine Kündigung stellt meist einen gravierenden Einschnitt im Leben von Arbeitnehmer*innen dar und ist die schwerwiegendste personelle Einzelmaßnahme. Doch im Gegensatz zu den Mitbestimmungsrechten bei den sonstigen personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG ist die Mitbestimmung in § 102 BetrVG deutlich schwächer ausgeprägt. Zwar kann der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen, aber nur aus wenigen Gründen, und trotzdem kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen. Um den Betriebsrat bei der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses zu umgehen, nutzen einige Arbeitgeber die Möglichkeit des Aufhebungsvertrages. Dort haben Betriebsräte noch nicht einmal ein Recht unterrichtet zu werden. Bei einer Änderungskündigung haben Arbeitnehmer*innen neben der Annahme oder der Ablehnung der Änderungskündigung auch die Möglichkeit, die Änderungskündigung unter Vorbehalt vorläufig anzunehmen. Dabei müssen Arbeitnehmer*innen beim Arbeitsgericht eine Änderungsschutzklage erheben und die Änderungskündigung durch das Gericht prüfen lassen.

Deshalb ist es umso wichtiger, dem Betriebsrat in diesem Punkt volle Mitbestimmung zu ermöglichen, das heißt, dass der Widerspruchskatalog in § 102 BetrVG gestrichen werden muss. Der Betriebsrat kann dadurch jedweder nicht rechtmäßigen Kündigung widersprechen und so den Kündigungsschutz absichern. Auch die Folgen des Widerspruchs eines Betriebsrates sind anzupassen. Will ein Arbeitgeber trotz des Widerspruchs das Arbeitsverhältnis auflösen, muss er eine Auflösungsklage beim Arbeitsgericht einleiten. Ähnliches gilt für die Änderungskündigung. Nehmen Arbeitnehmer*innen die Änderungskündigung unter Vorbehalt an, so hat der Arbeitgeber eine Änderungsklage beim Arbeitsgericht einzuleiten. Arbeitgeber werden zudem verpflichtet, den Betriebsrat über einen Aufhebungsvertrag zu unterrichten.

§ 102 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen. Widerspricht der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung, hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe innerhalb einer Woche, widerspricht er einer außerordentlichen Kündigung, innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. § 99 Abs. 4 gilt entsprechend. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. Er hat ihn von seinem Widerspruch durch Zuleitung einer Abschrift seiner Stellungnahme zu unterrichten.

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung widersprochen, dass sie nicht rechtmäßig ist, kann das Arbeitsverhältnis nur durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden.

(4) Will der Arbeitgeber eine Auflösungsklage erheben, hat er dies dem Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Widerspruchs schriftlich anzuzeigen. Innerhalb dieser Frist kann er die Auflösungsklage erheben.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Änderungskündigung. Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb einer Woche nach Zugang der Änderungskündigung zu dem Angebot des Arbeitgebers zu äußern oder das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, tritt an die Stelle der Auflösungsklage die Klage des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen.

(6) Der Betriebsrat ist von der Absicht, das Arbeitsverhältnis durch Vertrag aufzulösen, vor Abschluss des Vertrags zu unterrichten. Solange der Betriebsrat nicht unterrichtet ist, ist der Aufhebungsvertrag unwirksam.

12. Einigungsstelle stärken

Finden Betriebsrat und Arbeitgeber bei mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten keine Einigung und sind alle Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft, sucht der Betriebsrat oft den Weg über die Einigungsstelle, um so eine Einigung zu erzwingen. Der Arbeitgeber hat jedoch verschiedene Möglichkeiten, die Einsetzung der Einigungsstelle und die Umsetzung des Beschlusses der Einigungsstelle zu verzögern und damit die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates unter Umständen einige Jahre zu umgehen. So kann die Einsetzung der Einigungsstelle durch den Beschluss des Arbeitsgerichts allein durch eine Beschwerde um Monate verzögert werden. Wird die Einigungsstelle endlich eingesetzt und kommt es nach langen Verhandlungen zu einer Entscheidung durch Spruch der Einigungsstelle, kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht Einspruch gegen die Entscheidung der Einigungsstelle einlegen und die Beteiligung des Betriebsrates weiter hinauszögern.

Deshalb muss die Einigungsstelle unverzüglich tätig werden, auch wenn eine Beschwerde des Arbeitgebers gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts zur Einsetzung der Einigungsstelle vorliegt. Die Vollstreckbarkeit der Einigungsstellenbeschlüsse ist ebenfalls zu ermöglichen, um eine wirksame Interessenvertretung zu gewährleisten. Die vorläufige Vollstreckbarkeit darf aber nicht zu Schadenersatzansprüchen gegenüber dem Betriebsrat führen, sollte das Arbeitsgericht der Beschwerde des Arbeitgebers Recht geben. Deshalb sind Schadenersatzansprüche durch eine vorläufig vollstreckte Entscheidung gegen den Betriebsrat, der nicht vermögensfähig ist, auszuschließen.

§ 76 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Betriebsvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet werden.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einverständnis über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.

(3) Die Einigungsstelle hat ihre Tätigkeit zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich aufzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts nach § 100 des Arbeitsgerichtsgesetzes Beschwerde eingelegt wird oder beim Arbeitsgericht ein Verfahren auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle anhängig ist.

(4) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben **oder qualifiziert elektronisch zu signieren** und Arbeitgeber und Betriebsrat zuzuleiten.

(5) Beschlüsse der Einigungsstelle in den Fällen, in denen der Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt oder sich beide Seiten dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben, sind vorläufig vollstreckbar. § 62 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des Achten Buches der Zivilprozessordnung entsprechend mit der Maßgabe, dass

1. der nach dem Beschluss Verpflichtete als Schuldner gilt,

2. derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt und

3. ein Anspruch auf Schadensersatz für den Fall, dass sich die vorläufig vollstreckte Entscheidung als nicht richtig erweist, ausgeschlossen ist.

(6) Die Einigungsstelle hat bei ihrer Entscheidung nach § 92a oder § 111 die regionalen Auswirkungen zu berücksichtigen.

Neben der inhaltlichen Ausgestaltung von Mitbestimmungsfragen ist es zunehmend von Bedeutung, auch prozessuale Angelegenheiten im Rahmen von Betriebsvereinbarungen zu regeln: Wie werden die Beschlüsse der Betriebsvereinbarungen umgesetzt und im Betrieb kommuniziert, wer kontrolliert die korrekte Umsetzung und wie werden die Ergebnisse evaluiert? Zu denken ist hier an Kontrollorgane, Sanktionen oder paritätische Kommissionen. Es muss klargestellt werden, dass auch solche verfahrensrechtlichen Regelungen mitbestimmbar und damit spruchfähig sind, das heißt, dass eine Einigungsstelle sie auch ggf. gegen den Willen des Arbeitgebers beschließen kann.

§ 77 Abs. 3 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(3) In Betriebsvereinbarungen können verfahrensrechtliche Vorschriften erlassen werden, soweit der Tatbestand der Mitbestimmung reicht, einschließlich der Errichtung von Kontrollorganen und dem Erlassen wirksamer Sanktionen.

13. Ausschussbildung fördern

Ausschüsse sind in mittleren und großen Betriebsratsgremien ein zentrales Instrument der Arbeitsverteilung und wichtige Voraussetzung, um der Aufgabenfülle des Gremiums gerecht zu werden. Aktuell hat der Betriebsrat zwar die Möglichkeit, Ausschüsse zu bilden, er muss dies aber nicht tun. In der Praxis nutzen immer noch zu wenige Gremien diese Möglichkeit.

Gerade vor dem Hintergrund der in diesem Kapitel geforderten Ausweitung der Mitbestimmungsrechte ist es besonders wichtig, dass sich Betriebsräte professionell organisieren. Die neue Sollvorschrift trägt dazu bei, dass Betriebsrats-Gremien zu den zentralen Fragen des Gesundheits-, Umwelt- und Datenschutzes Ausschüsse bilden

und ihnen – sofern ab 200 Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit besteht – auch Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen.

Zusätzliche Aufgaben sind nur durch zusätzliche Freistellungen zu bewältigen. Eine zusätzliche Freistellung im Umfang einer halben Vollzeitstelle ist deswegen wesentlich für die Ausweitung der Mitbestimmung. Allerdings braucht es keinen pauschalen, sondern einen zielgerichteten Freistellungsanspruch. So entsteht für Betriebsräte ein zusätzlicher Anreiz, Ausschüsse zu bilden.

§ 28 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(3) Der Betriebsrat soll in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse für die Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, des Datenschutzes und des Umwelt- und Klimaschutzes bilden, in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern soll er den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Im Übrigen gilt Abs. 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

(4) Für jeden Ausschuss, den der Betriebsrat bildet und dem er Aufgaben zur selbstständigen Erledigung überträgt, erhöht sich der Freistellungsanspruch nach § 38 Abs. 1 um eine halbe Vollzeitstelle.

14. Sonderregelungen für Tendenzbetriebe abschaffen

Religionsgemeinschaften und ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen sowie anderen sogenannten Tendenzbetrieben wird im Betriebsverfassungsrecht eine Sonderstellung zugestanden. Der Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist in diesen Fällen stark eingeschränkt. So werden zum Beispiel die §§ 106 bis 110 BetrVG nicht angewendet. Diese Sonderstellung ist nicht nachvollziehbar. Beschäftigten in einem kirchlichen Krankenhaus, Kindergarten, Pflegeheim, Theater, einer Forschungseinrichtung, Partei und Redaktion darf die betriebliche Mitbestimmung nicht länger versagt bleiben. Dies gilt umso mehr, als diese Einrichtungen weit überwiegend aus Mitteln des Staates bzw. der Sozialversicherungen finanziert werden. § 118 Abs. 1 BetrVG, der diese Ausnahmen für Tendenzbetriebe formuliert, muss gestrichen werden. Es sollen nur solche Maßnahmen ausgeschlossen sein, die dem engen Rahmen der grundgesetzlich geschützten Religionsausübung zuzuordnen sind. Diese verkündigungsnahe Maßnahmen müssen die wesentlichen Werte der entsprechenden Religionsgemeinschaft direkt widerspiegeln. So könnte der Betriebsrat nicht bei der Frage mitbestimmen, ob der Gottesdienst einer katholischen Gemeinde am Sonntag stattfindet, wohl aber bei allen anderen Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit der Beschäftigten der Kirche.

§ 118 BetrVG | Änderungen (Wortlaut)

(1) Dieses Gesetz wird ~~keine Anwendung~~ auch auf Religionsgemeinschaften und ihre ~~karitativen und erzieherischen~~ Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform angewendet.

(2) Die Mitbestimmung tritt zurück, wenn es um verkündigungsnahe Maßnahmen geht.

15. Mitbestimmung in der Seeschifffahrt stärken

Die internationale Seeschifffahrt ist geprägt von knallhartem Wettbewerb, der auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Es herrscht ein gnadenloser Unterbietungswettbewerb. Deutsche Reedereien setzen hierbei auf die Ausflaggung ganzer Schiffsflotten. Das heißt, die Schiffe werden zwar weiterhin aus Deutschland organisiert, fahren aber unter fremder Flagge. Die Reedereien entledigen sich so ihrer sozialen Verantwortung und umgehen Tarifbindung sowie betriebliche Mitbestimmung. Dafür zahlen sie an das Finanzamt eine sogenannte Tonnagesteuer, für die unerheblich ist, wie viel die Schiffsinhaber verdienen. Sie zahlen einzig und allein eine fixe Steuer abhängig von der Ladekapazität. Durch dieses Vorgehen sparen deutsche Reedereien Milliarden von Euros.

Es bedarf einer Anpassung des § 116 BetrVG. Die Wahl der Flagge darf nicht mehr zu einer Aushöhlung der Mitbestimmung führen. Jedes Schifffahrtsunternehmen mit mehr als acht Schiffen, die unter die Tonnagesteuer fallen, oder in dem in der Regel mehr als 125 Besatzungsmitglieder beschäftigt werden, soll die Voraussetzung für die Wahl eines Seebetriebsrates erfüllen.

§ 116 Abs. 2 Nr. 2a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(2) Die Vorschriften über die Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit des Betriebsrats finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Wahlberechtigt zum Seebetriebsrat sind alle zum Seeschiffahrtsunternehmen gehörenden Besatzungsmitglieder.
2. Für die Wählbarkeit zum Seebetriebsrat gilt § 8 mit der Maßgabe, dass
 - a) in Seeschiffahrtsunternehmen, zu denen mehr als acht Schiffe **unter deutscher oder internationaler Flagge** gehören, **die unter die Tonnagesteuer fallen**, oder in denen in der Regel mehr als **125** Besatzungsmitglieder beschäftigt sind, nur nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 wählbare Besatzungsmitglieder wählbar sind;

B. Wirtschaftliche Mitbestimmung auf Betriebsebene

Ob die Digitalisierung zu einer Humanisierung von Arbeit beiträgt, hängt nicht zuletzt davon ab, ob Betriebsräte zusammen mit den Beschäftigten eigene Konzepte einbringen und über ausreichend Verhandlungsmacht verfügen. Nicht nur vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die alte Forderung nach Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen weiterhin relevant ist. Für die Beschäftigten ist es von erheblicher Bedeutung, wo und wie produziert wird oder wie der Betrieb sich strategisch aufstellt. Auch Investitionsentscheidungen, Rationalisierungsvorhaben, die Einführung von neuen Arbeitsmethoden oder Steuerungsmechanismen dürfen nicht den Arbeitgebern allein überlassen werden. Hier bedarf es umfassender Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Sind sie doch immer wieder die einzige Konstante in Betrieben, in denen Geschäftsführung, Vorstände oder Aufsichtsräte regelmäßig ausgetauscht werden. Und sie sind es, die ihre Produkte oder Dienstleistungen am besten kennen. Wenn bislang falsche Entscheidungen getroffen werden, müssen Arbeitnehmer*innen oft den Preis bezahlen, indem sie ihren Arbeitsplatz verlieren oder andere Einbußen hinnehmen müssen, ohne dass sie die Möglichkeit haben, solche Entscheidungen zu beeinflussen. Das muss sich ändern.

1. Initiativrecht bei der Beschäftigungssicherung einführen

Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Personalabbau sind für Betriebsräte zentrale Themen. Bisher stehen ihnen hier lediglich präventive Einflussmöglichkeiten zur Verfügung, die im Wesentlichen durch Unterrichts-, Vorschlags- und Beratungsrechte gekennzeichnet sind. § 92a BetrVG führt lediglich zu einer Begründungspflicht, wenn der Arbeitgeber entsprechenden Vorschlägen der Betriebsräte nicht folgen will. Dies genügt nicht.

Eine effektive Gestaltung durch die Betriebsräte kann es nur geben, wenn die Regelung in § 92a BetrVG zu einem zwingenden Mitbestimmungsrecht ausgeweitet wird. Nur so kann der Betriebsrat Innovations- und Investitionsvereinbarungen oder alternative Maßnahmen für eine Beschäftigungssicherung durchsetzen. Hierzu gehört auch die Einbeziehung bei der Frage nach der Höhe der Aufstockung der Kurzarbeit und nach Förderungsmöglichkeiten, mit denen Arbeitslosigkeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) vermieden werden soll.

Ein solches Mitbestimmungsrecht erlaubt es dem Betriebsrat, weit in die unternehmerische Planung einzugreifen, denn die Frage der Beschäftigung berührt alle Bereiche, insbesondere wirtschaftliche und finanzielle Entscheidungen, die bis jetzt der Mitbestimmung des Betriebsrates entzogen waren.

§ 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.

2. Echte Mitbestimmung bei Betriebsänderungen durchsetzen

In wirtschaftlichen Fragen hat der Betriebsrat aktuell nur Informations- und Beratungsrechte, jedoch keine zwingenden Mitbestimmungsrechte. Wenn es zum Beispiel um die Frage von Rationalisierungsmaßnahmen oder Ausgliederung geht, darf er nicht mitreden. Solche Vorhaben haben jedoch schwerwiegende Konsequenzen für die Beschäftigten. Es ist nicht akzeptabel, dass sie ohne Beteiligung des Betriebsrates vollzogen werden können.

Wir fordern eine entscheidende Ausweitung des Begriffes der Betriebsänderung. Außerdem muss klargestellt werden, dass auch personelle, arbeitsorganisatorische und soziale Auswirkungen, die durch die Betriebsänderung entstehen, dem Betriebsrat gegenüber darzulegen sind. Auch müssen alle Maßnahmen als Betriebsänderungen mitbestimmungspflichtig sein, unabhängig davon, auf wie viele Beschäftigte sie Auswirkungen haben.

§ III BetrVG | Änderung (Wortlaut)

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft **oder einzelne Arbeitnehmer** zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. **Dabei hat der Unternehmer auch die personellen, arbeitsorganisatorischen und sozialen Auswirkungen der von ihm geplanten Maßnahmen darzulegen.** Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten insbesondere folgende Maßnahmen, auch wenn sie mit einem Wechsel des Betriebsinhabers oder Übernahme durch Finanzinvestoren verbunden sind:

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen **sowie Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb,**
3. Zusammenschluss mit anderen Betrieben **oder die Spaltung von Betrieben oder Unternehmen oder deren Teilung sowie die Verbindung mit anderen Betrieben oder Unternehmen durch Informations- und Kommunikationsnetze oder die Spaltung von Betrieben oder Betriebsteilen,**
4. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,
- 6. Rationalisierungsmaßnahmen und -systeme, auch wenn diese schritt- oder versuchsweise eingeführt werden sollen,**
- 7. Ausgliederung von Arbeitsorganisation sowie Out- und Crowdsourcing oder Fremdvergabe,**
- 8. Übernahmen von mindestens 30 Prozent der Unternehmensanteile durch einen neuen Eigentümer oder mehrere neue Eigentümer, wenn diese ein gemeinsames Angebot abgegeben haben,**
- 9. Entscheidungen oder Investitionen, die geeignet sind, die Grundlagen des Betriebs wesentlich zu verändern.**

Im Übrigen bleibt § 106 Abs. 4 unberührt.

(2) Plant der Arbeitgeber eine Änderung in der betrieblichen Organisation, die Einfluss auf die aktuelle oder zukünftige Zusammensetzung des Betriebsrates haben kann, so stellt diese ebenfalls eine Betriebsänderung dar.

Ist eine Betriebsänderung geplant, haben beide Betriebsparteien über einen Interessenausgleich und Sozialplan zu beraten. Doch erzwingen kann der Betriebsrat aktuell nur den Sozialplan in der Einigungsstelle, aber nicht den Interessenausgleich. Deshalb stellt dieser für viele Arbeitgeber nur eine Pflichtveranstaltung dar, die meist zum Scheitern verurteilt ist. Der Betriebsrat kann ab diesem Punkt nur noch durch einen Sozialplan versuchen, Nachteile für Arbeitnehmer*innen aus der Betriebsänderung auszugleichen. Doch auch bei diesen Verhandlungen laufen Betriebsräte bei Unternehmen, die zu einem Konzern gehören, mit ihrem Anliegen oft ins Leere. Oft fließen die Gewinne aus den Unternehmen vollständig in die Konzerne. Die Unternehmen haben unter Umständen weder Eigenkapital noch Vermögen. Kommt es nun zu einer Massenentlassung, können die Leistungen beim Sozialplan so gering wie möglich gehalten werden –auf Kosten der Beschäftigten.

Dem Betriebsrat ist bei Betriebsänderungen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zu gewähren. Dadurch ist der Arbeitgeber gezwungen, mit dem Betriebsrat Verhandlungen über die Betriebsänderung zu führen. Zudem soll bei der Berechnung der Leistungen des Sozialplans die wirtschaftliche Situation des Konzerns sowie weiterer verbundener Unternehmen herangezogen werden. So wird verhindert, dass sich Unternehmen künstlich kleinrechnen. Entsprechendes gilt auch für die Haftung der Leistungen beim Sozialplan.

§ 112 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Kommt zwischen Unternehmer und Betriebsrat ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Unternehmer und Betriebsrat zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern **oder einzelnen von ihnen** infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). **Interessenausgleich und Sozialplan haben die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Hinsichtlich der Durchführung der vorgesehenen Maßnahmen gilt § 74 Abs. 2 entsprechend. § 77 Abs. 4 ist auf Interessenausgleich und Sozialplan nicht anzuwenden.**

(4) Kommt eine Einigung über den **Interessenausgleich nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. § 76 Abs. 6 gilt entsprechend. Im Übrigen bleibt § 106 Abs. 4 unberührt.**

(5) **Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Im Übrigen bleibt § 106 Abs. 4 unberührt. Bei der wirtschaftlichen Vertretbarkeit der vorgesehenen Leistungen, ist auf die wirtschaftliche Situation des Arbeitgeberunternehmens und des Konzerns sowie weiterer verbundener Unternehmen abzustellen. Die beteiligten Unternehmen haften gesamtschuldnerisch für die Verpflichtungen aus den Sozialplänen.**

§ 112a BetrVG | weggefallen

§ 113 BetrVG | weggefallen

3. Ansprüche des Wirtschaftsausschuss gegenüber dem Konzern durchsetzen

Der Wirtschaftsausschuss dient als Hilfsorgan des Betriebsrates. Er hat die Aufgabe, über wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Arbeitgeber zu beraten. Der Arbeitgeber hat den Wirtschaftsausschuss über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens zu unterrichten. Doch gerade in konzerngebundenen Unternehmen fallen wichtige wirtschaftliche Entscheidungen auf Konzernebene. Und immer wieder berufen sich Unternehmen auf diese Tatsache und darauf, dass ihnen dadurch die relevanten Informationen fehlen. Zwar werden solche Unternehmensstrukturen aus haftungsrechtlichen und steuerrechtlichen Vorteilen begründet, doch dürfen sie nicht die nötige Transparenz verhindern. Soll die Interessenvertretung funktionieren, brauchen Betriebsräte die nötigen Informationen. Dazu gehört auch die Information über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Konzerns und dessen künftige Geschäftstätigkeit in Bezug auf das Unternehmen. Dafür benötigt der Betriebsrat das Recht, seine Ansprüche gegenüber dem Konzern durchzusetzen. Darüber hinaus bedarf es der Pflicht, einen Wirtschaftsausschuss auf Konzernebene zu gründen, wenn ein Konzernbetriebsrat besteht.

§ 106 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens **und des Konzerns** unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den erforderlichen Unterlagen gehört in den Fällen des Absatzes 3 Nr. 9a insbesondere die Angabe über den potenziellen Erwerber und dessen Absichten im Hinblick auf die künftige Geschäftstätigkeit des Unternehmens **und Konzerns** sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer; Gleiches gilt, wenn im Vorfeld der Übernahme des Unternehmens ein Bieterverfahren durchgeführt wird. **§ 80 Abs. 5 gilt entsprechend.**

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens **und Konzerns**;
2. die Produktions- und Absatzlage;
3. das Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden; insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;
7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
8. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Unternehmen oder Betrieben;
9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

(4) In einem konzerngebundenen Unternehmen können die Ansprüche aus den Absätzen 1 und 2 auch gegenüber dem herrschenden Unternehmen geltend gemacht werden.

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für einen Konzern.

4. Unterrichtungsverpflichtung stärken

Bei der Unterrichtungsverpflichtung werden die Unterrichts- und Beratungsrechte festgelegt. Auf Wunsch des Betriebsrates sollen auch in kürzeren Zeitabständen die Verpflichtungen aus § 106 Abs. 1 und 2 BetrVG stattfinden, statt des aktuell vorgesehenen monatlichen Zusammentretens des Wirtschaftsausschusses. Ferner wird klargestellt, dass die Unterrichts- und Beratungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat ebenfalls zustehen.

§ 108 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

- (1) **Der Unternehmer soll die ihm nach § 106 Abs. 1 und 2 obliegenden Verpflichtungen monatlich, auf Verlangen des Wirtschaftsausschusses auch in kürzeren Zeitabständen, erfüllen.**
- (2) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Unternehmer oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten hinzuziehen. Für die Hinzuziehung von Sachverständigen gilt § 80 Abs. 5 entsprechend.
- (3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 106 Abs. 2 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
- (4) Der Wirtschaftsausschuss hat über jede Sitzung dem Betriebsrat unverzüglich und vollständig zu berichten.
- (5) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.
- (6) Hat der Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat eine anderweitige Wahrnehmung der Aufgaben des Wirtschaftsausschusses beschlossen, so gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.
- (7) **Besteht ein Gesamtbetriebsrat, gelten die Verpflichtungen des Unternehmers nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch dem Gesamtbetriebsrat gegenüber. Satz 1 gilt entsprechend für den Konzernbetriebsrat.**

§ 109a BetrVG | weggefallen

5. Namenslisten bei Entlassungen abschaffen

Arbeitgeber können bei einer geplanten Betriebsänderung gemeinsam mit dem Betriebsrat auswählen, welchen Arbeitnehmer*innen gekündigt werden soll. Bei diesen ausgewählten Arbeitnehmer*innen, die auf einer Namensliste stehen, wird der Kündigungsschutz nach § 1 Abs. 5 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) eingeschränkt. Die Betroffenen haben damit kaum Erfolgchancen bei einer Kündigungsschutzklage. So wird die Sozialauswahl nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft. Zwar steht es den Betriebsräten frei, mit dem Arbeitgeber eine Namensliste zu erstellen, doch kann er durch die Arbeitgeber stark unter Druck gesetzt werden. Um Kündigungsschutzklagen zu umgehen, stellen Arbeitgeber gerne eine Gegenleistung in Aussicht. Betriebsräte stehen dann vor dem Dilemma, zwischen dem Schutz einer einzelnen Person und den Interessen der Mehrheit der Beschäftigten wählen zu müssen. Betriebsräte werden so in die Rolle eines Richters gedrängt und sollen die Rechtmäßigkeit einer Kündigung prüfen. Der Kündigungsschutz darf jedoch nicht durch Namenslisten aufgeweicht und umgangen werden. Die Möglichkeit der Namensliste im Interessenausgleich ist zu streichen.

§ 1 Abs. 5 KSchG | weggefallen

C. Verbesserte Organisationsgrundlage und Einbeziehung neuer Beschäftigungsformen

Digitalisierung und Globalisierung fordern die Betriebsverfassung immer mehr heraus. Betriebe im traditionellen Sinne, die räumlich und organisatorisch klar als Betriebsstätte einzuordnen sind, werden seit Jahren durch neue Organisationsstrukturen ersetzt. In global agierenden Konzernen sind Entscheidungsträger*innen nicht mehr in den Betrieben anzutreffen. Sind Betriebe virtuell organisiert, fällt es schwer, eine räumliche Einordnung zu definieren.

1. Ersatzlose Streichung des Gebots zur vertrauensvollen Zusammenarbeit

Die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit ignoriert den Interessengegensatz zwischen Betriebsrat und den Beschäftigten auf der einen und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite. Kombiniert mit der Verpflichtung, den Betriebsfrieden nicht zu gefährden, ist diese Vorschrift anfällig für Missbrauch. Arbeitgeber können kämpferischen Betriebsräten Einhalt gebieten, indem sie ihnen unterstellen, sich nicht an diese Vorgaben zu halten. Für die Handlungsfähigkeit des Betriebsrates und die Wahrnehmung seines interessenpolitischen Mandats für die Belegschaft ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit abzuschaffen.

Zudem ist Gewerkschaften sowie Gesamt- und Konzernbetriebsrat Zugang zu allen Betrieben zu gewähren, damit sie ihre Aufgaben und Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnehmen können. Dazu gehört auch ein Recht auf digitalen Zugang, da die Möglichkeiten konventioneller Kontaktaufnahme nicht mehr ausreichen. Betriebe der Plattformökonomie oder die Situation in der Pandemie sind nur zwei Beispiele.

§ 2 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten **gleichberechtigt** unter Beachtung der geltenden **Tarifverträge und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung zum Wohl der Arbeitnehmer und zur Verwirklichung von deren Grundrechten im Betrieb zusammen. Arbeitgeber und Betriebsrat verfolgen das Ziel,**

1. die vorhandenen Arbeitsplätze zu sichern,

2. den Beschäftigungsstand möglichst auszubauen und

3. die Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen nach § 75 sowie gesunde und gute Arbeitsbedingungen zu verwirklichen.

(2) **Zur Wahrung ihrer Aufgaben und Rechte ist den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft jederzeit Zutritt zum Betrieb einschließlich sämtlicher Betriebsbereiche und Arbeitsplätze zu gewähren. Dies gilt ebenso für digitale Zugangsrechte und in betriebsratslosen Betrieben auch für Mitglieder eines Gesamt- oder Konzernbetriebsrates.**

(3) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

2. Betriebsbegriff: Einführung eines beschleunigten Verfahrens

Im Betriebsverfassungsgesetz wird auf eine Legaldefinition des Betriebsbegriffes verzichtet. Die vom Bundesarbeitsgericht herangezogene Definition stellt die sogenannte einheitliche Leitungsmacht in den Mittelpunkt. Dies bringt zwei Probleme mit sich: Zum einen kontrolliert der Arbeitgeber den Leitungsapparat und kann daher zu leicht Einfluss auf die betrieblichen Strukturen und somit auch auf die Zusammensetzung des Betriebsrates nehmen. Zum anderen werden neben den arbeitgeberbezogenen Aufgaben die belegschaftsbezogenen Aufgaben nicht ausreichend berücksichtigt. Neue Organisationsstrukturen im Zuge der Digitalisierung und Transnationalisierung von Unternehmen verursachen weitere Probleme.

Der Gesetzgeber muss sicherstellen, dass der Tatbestand der Leitungsmacht nicht allein entscheidend ist. Stattdessen soll sich der Betriebsbegriff an dem Betriebsbegriff der Massenentlassungsrichtlinie (Richtlinie 98/59/EG) orientieren; entscheidend sollen die belegschaftsbezogenen Aufgaben des Betriebsrates sein. Bei der Bildung von Betriebsräten muss gewährleistet sein, dass die Interessen der Arbeitnehmer*innen sachgerecht wahrgenommen werden. Zudem ist klarzustellen, dass eine räumliche und organisatorische Einheit des Betriebs auch virtuell, etwa mit einer App, hergestellt werden kann.

§ 1 BetrVG Abs. 2 und 3 | Neufassung (Wortlaut)

(2) **Ein Betrieb ist eine unterscheidbare Einheit von einer gewissen Dauerhaftigkeit und Stabilität, die zur Erledigung einer oder mehrerer bestimmter Aufgaben bestimmt ist. Er verfügt über eine Gesamtheit von Arbeitnehmern sowie über technische Mittel und eine organisatorische Struktur zur Erfüllung dieser Aufgaben.**

(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.**

Gerade in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten haben es Betriebsräte besonders schwer. Denn sie bestehen in diesen Betrieben nur aus einem Mitglied. Dieser einköpfige Betriebsrat hat dennoch dieselben Aufgaben und Pflichten wie alle anderen Betriebsräte. Zudem werden Auseinandersetzungen mit dem Betriebsrat personalisiert. Entscheidungen des einköpfigen Betriebsrates werden von einigen Arbeitgebern nicht als Entscheidung des Gremiums gesehen, sondern als persönliche Entscheidung.

Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten muss es deshalb ermöglicht werden, sich anderen Betrieben anzuschließen, um einköpfige Betriebsräte möglichst zu vermeiden.

§ 4 Abs. 3 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Arbeitnehmer in Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten können mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl eines Betriebsrats desselben Unternehmens teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend.

3. Arbeitnehmerbegriff ausweiten

Der Begriff des Arbeitnehmers ist im Arbeitsrecht und im Betriebsverfassungsrecht zentral, bestimmt er doch, wer in den Schutzbereich des Gesetzes einbezogen wird. Digitalisierung und Globalisierung fordern den bestehenden Arbeitnehmerbegriff heraus. Arbeitsaufgaben, die bisher durch abhängig Beschäftigte verrichtet wurden, werden auf externe Personen verlagert. Gängige arbeitsrechtliche Schutzmechanismen werden geschwächt oder ihrer Grundlage beraubt – u. a. beim Mindestlohn, der Arbeitszeitbegrenzung oder dem Kündigungsschutz. Dazu gehört auch die betriebliche Mitbestimmung. Die Bundesregierung vernachlässigt weiterhin jegliche Anpassung des Arbeitnehmerbegriffs im Betriebsverfassungsgesetz.

Durch die vorgeschlagene Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs fallen auch arbeitnehmerähnliche und wirtschaftlich abhängige Solo-Selbständige, wie z. B. viele Beschäftigte der Plattformökonomie, unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes. Außerdem kann der Betriebsrat seine Schutzfunktion gegenüber Personen geltend machen, die zwar für den Betrieb tätig sind, jedoch nicht als Arbeitnehmer*innen erfasst werden. Dies ermöglicht u. a. einen stärkeren Arbeitsschutz im Betrieb. Die wahlberechtigten Beschäftigten nach § 8 BetrVG werden durch die Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs um die arbeitnehmerähnlichen Personen erweitert. Zudem wird die Begrenzung auf Arbeitnehmer*innen ab 18 Jahren aufgehoben.

§ 5 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten **und arbeitnehmerähnliche Personen**, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

§ 8 Abs. 1 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte **oder als arbeitnehmerähnliche Personen** in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

§ 7 Wahlberechtigung | Änderung (Wortlaut)

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, ~~die das 18. Lebensjahr vollendet haben~~. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

4. Abweichende Regelungen erweitern

§ 3 BetrVG wurde durch die Reform 2001 grundlegend geändert. Ziel war es, neuen Unternehmensstrukturen gerecht zu werden. Die Tarifparteien können nun festlegen, in welchen Organisationseinheiten Betriebsräte zu wählen sind. Auch können die Parteien der Organisation entsprechend zusätzliche Arbeitnehmervertretungen einsetzen. Solche abweichenden Regelungen stehen vorrangig den Tarifparteien zu. Ist das Unternehmen nicht tarifgebunden, können die Organisationseinheiten nur mit Einwilligung des Arbeitgebers durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Somit steht dem Arbeitgeber ein Vetorecht zu. Er kann jede abweichende Regelung, die eine sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer*innen gewährleistet, blockieren. Zuständig für solche Betriebsvereinbarungen ist regelmäßig der Gesamtbetriebsrat. Damit wird zudem riskiert, dass örtliche Betriebsräte abgeschafft werden.

Betriebsräte müssen stattdessen auch gegen den Willen des Arbeitgebers Organisationseinheiten bilden können, die den Unternehmensstrukturen gerecht werden. Zudem muss ermöglicht werden, dass durch § 3 BetrVG der Personenkreis derer, die durch einen Betriebsrat vertreten werden, sowie die Mitbestimmungstatbestände des Betriebsrates erweitert werden können und dass kooperierende Unternehmen (z. B. Autoteilezulieferer und Autokonzern) eine zusätzliche, gemeinsame Arbeitnehmervertretung bilden können. Darüber hinaus ist es dringend erforderlich, Regelungen über die Grenzen Deutschlands hinaus abschließen zu können. Das heißt, dass für international kooperierende Unternehmen zusätzliche Arbeitnehmervertretungen eingesetzt oder dass ausländische Arbeitnehmervertreter u. a. als Mitglied des Wirtschaftsausschusses ernannt werden können. Die Möglichkeit, Strukturen über Betriebsvereinbarungen festzulegen, darf nicht dazu führen, dass Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz ausgehebelt werden. Deshalb erhalten Gewerkschaften ein Widerspruchsrecht. Ohne die Zustimmung der Gewerkschaft sind nur zusätzliche Arbeitnehmervertretungen neben den bereits bestehenden Arbeitnehmervertretungen zu ermöglichen.

§ 3 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben

a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder

b) die Zusammenfassung von Betrieben,

wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte, **Spartengesamtbetriebsräte**, **Spartenkonzernbetriebsräte**), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;

3. für Unternehmen und Konzerne mit Matrixorganisation die Bildung von Betriebsräten bei Funktions- und Geschäftsbereichen und deren Untereinheiten, insbesondere Matrixeinheiten unabhängig von deren unternehmens- oder konzernübergreifendem Charakter sowie Gesamt- und Konzernbetriebsräten, wenn deren Leitung Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft und dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitnehmervertretung dient;

4. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;

5. eine zusätzliche Arbeitnehmervertretung für transnational kooperierende Unternehmen und Konzerne;

6. eine zusätzliche Arbeitnehmervertretung für kooperierende Unternehmen oder Teile eines Unternehmens, insbesondere ein Koordinierungsrat für deren Zusammenwirken an einem Standort, wenn dies der wirksamen und zweckgerechten Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

7. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien, insbesondere Arbeitsgemeinschaften die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;

8. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern;

9. zusätzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände, die die gesetzlichen Beteiligungsrechte erweitern;

10. zusätzliche erweiternde Regelungen zur Freistellung oder Fortbildung von Betriebsratsmitgliedern oder zur Bildung von Ausschüssen oder Arbeitsgruppen nach § 28a;

11. die Befugnis, dass Betriebsräte oder zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen nach dieser Vorschrift transnationale Vereinbarungen schließen dürfen; diese können eine Beteiligung ausländischer Interessenvertretungen an betriebsverfassungsrechtlichen Organen vorsehen;

12. das Einbeziehen von weiteren Personengruppen, insbesondere Werkvertragsarbeitnehmern und Soloselbstständigen und Personengruppen, die den Schutz des Betriebsrates benötigen; im Übrigen bleibt § 5 Abs. 1 unberührt.

Statt einer zusätzlichen Arbeitnehmervertretung nach Satz 1 Nr. 5 bis 8 kann vereinbart werden, dass die nach dem Gesetz oder einer Vereinbarung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 errichteten Arbeitnehmervertretungen die Ausübung ihrer Beteiligungsrechte koordinieren, soweit die Angelegenheiten der Arbeitnehmer an einem Standort betroffen sind und dies der sachgerechten Wahrnehmung der Beteiligungsrechte dient.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 5 bis 8 kann eine Regelung auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden, solange kein Tarifvertrag besteht. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 bis 3 und 9 bis 12 kann eine Regelung durch Betriebsvereinbarung nur mit Zustimmung einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft erfolgen. Kommt in den Fällen der Sätze 1 und 2 eine Einigung nicht zustande, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

5. Verbesserte Organisationsstrukturen für Gesamt- und Konzernbetriebsrat

Die §§ 47 ff. regeln die betriebliche Mitbestimmung auf Unternehmens- bzw. Konzernebene. Interessenvertretungen sind grundsätzlich dort angesiedelt, wo auch die Entscheidungen fallen. Für gewöhnlich ist das die Betriebsebene. Allerdings werden immer häufiger Entscheidungen auf Unternehmensebene getroffen, durch die Globalisierung sogar verstärkt auf Konzernebene. Betriebsräte sehen sich mit dem Problem konfrontiert, dass Entscheidungen längst auf anderen Ebenen getroffen werden, bevor sie auf die Betriebsebene gelangen. Deshalb ist auch auf Unternehmens- und Konzernebene eine wirksame Interessenvertretung und damit die Anpassung folgender Paragraphen erforderlich:

Durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag kann es dazu kommen, dass einzelne Betriebsräte kein Mitglied ihres Gremiums in den Gesamtbetriebsrat entsenden. Deshalb muss verpflichtend geregelt werden, dass die Betriebsräte umfassend über die Arbeit des Gesamtbetriebsrates informiert werden.

§ 47 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(10) Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats haben über jede Sitzung des Gesamtbetriebsrats den einzelnen Betriebsräten unverzüglich umfassend zu berichten. Zu diesem Zweck können auch gemeinsame Sitzungen der beteiligten Betriebsräte durchgeführt werden.

Die Zuständigkeiten zwischen Gesamtbetriebsrat und Betriebsrat sind strikt voneinander getrennt. Der Gesamtbetriebsrat ist nur zuständig, wenn innerhalb der örtlichen Betriebe keine Regelung möglich ist. Diese strikte Trennung führt dazu, dass nur ein Organ zuständig ist. Während der örtliche Betriebsrat eine Angelegenheit an den Gesamtbetriebsrat delegieren kann, wird dem Gesamtbetriebsrat das Delegieren an einen einzelnen Betriebsrat verweigert. Auch ist es dem Gesamtbetriebsrat nicht möglich, eine Rahmenbetriebsvereinbarung auszuhandeln und deren einzelne Regelungen auf die örtlichen Betriebsräte zu übertragen. Doch dies entspricht nicht mehr den heutigen Bedürfnissen, wo technische Einrichtungen meist unternehmensweit eingeführt werden, einzelne Regelungen jedoch die Expertise der örtlichen Betriebsräte erfordern. Mitbestimmungsrechte können sich heutzutage auf mehrere Angelegenheiten beziehen. So kann die Erstellung eines Schichtplans beim Gesamtbetriebsrat angesiedelt sein, während die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer*innen der örtlichen Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegt. Dies muss sich im Betriebsverfassungsgesetz widerspiegeln. Auch ist es dem Gesamtbetriebsrat zu ermöglichen, Aufgaben an einzelne Betriebsräte zu delegieren.

Eine weitere Problematik auf Gesamtbetriebsratsebene entsteht bei Umstrukturierungen. Entscheidet der Arbeitgeber, sein Unternehmen so umzustrukturieren, dass die Voraussetzung für einen Gesamtbetriebsrates entfällt, verschwindet das gesamte Gremium und mit ihm alle abgeschlossenen Gesamtbetriebsvereinbarungen.

Um nachteilige Folgen für die Beschäftigten zu verhindern, benötigt auch der Gesamtbetriebsrat ein Übergangsmandat, um seine Rechte oder die der Betriebsräte zu sichern.

§ 50 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(1) Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat. **Ein Mitbestimmungsrecht kann sich auf mehrere Angelegenheiten nach Satz 1 beziehen. Der Gesamtbetriebsrat ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.**

(2) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den Gesamtbetriebsrat beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln. Der Betriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. § 27 Abs. 2 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Der Gesamtbetriebsrat kann bei der Verschmelzung oder Spaltung von Betrieben durch Betriebsvereinbarung die Fortgeltung seiner Rechte oder die der Betriebsräte sichern. Entfallen die Voraussetzungen für die Errichtung des Gesamtbetriebsrats, so steht diesem bis zur Konstituierung einer neuen betriebsübergreifenden Vertretungsstruktur ein Übergangsmandat zu.

(4) Der Gesamtbetriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder die einzelnen Betriebsräte beauftragen, bestimmte Aufgaben für ihn zu behandeln. Der Gesamtbetriebsrat kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Er darf Ausschüsse bilden, in die auch Betriebsratsmitglieder des Unternehmens, die selbst nicht Mitglieder des Gesamtbetriebsrates sind, berufen werden können.

Die Arbeitsrechtler Reinhard Richardi und Georg Annuß beschreiben die Betriebsräteversammlung als »Parlament der Betriebsräte des Unternehmens«¹. Während im Referentenentwurf² 1971 noch alle Betriebsratsmitglieder an dieser Versammlung, die mindestens einmal im Jahr stattfindet, teilnehmen sollten, nimmt heute nur noch ein beschränkter Teil der Betriebsratsmitglieder teil. Doch bedarf es der Teilnahme aller Betriebsratsmitglieder, um umfassende Transparenz und Beteiligung aller Betriebsratsmitglieder zu gewährleisten. Andernfalls ist ein Teil von seinem demokratischen Teilhaberecht und seinem Antragsrecht nach § 45 BetrVG ausgeschlossen.

Neben dem Betriebsrat und dem Gesamtbetriebsrat bildet der Konzernbetriebsrat die dritte Ebene der betrieblichen Mitbestimmung. Anders als beim Gesamtbetriebsrat ist die Errichtung des Konzernbetriebsrates nicht zwingend vorgeschrieben.³ Notwendig ist die Zustimmung von mindestens 50 Prozent der im Konzern beschäftigten Arbeitnehmer*innen bzw. des Beschlusses eines oder mehrerer Gesamtbetriebsräte, die diese repräsentieren. Zudem wird die Gründung eines Konzernbetriebsrates erschwert, da das Bundesarbeitsgericht als Voraussetzung festgelegt hat, dass das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Inland haben muss oder eine Teilkonzernspitze im Inland bestehen muss.

§ 53 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Gesamtbetriebsrat **die Mitglieder der Betriebsräte** zu einer Versammlung einzuberufen. **Der Gesamtbetriebsrat kann zusätzlich, wenn dies zweckmäßig erscheint, Teilversammlungen durchführen. Die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat ein Teilnahmerecht. Besteht nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung im Unternehmen, entsendet diese ein beauftragtes Mitglied in die Versammlung. Der Unternehmer hat ein Teilnahmerecht bei der Diskussion seines Berichts nach Abs. 2.**

§ 53 Abs. 2 und 3 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(2) In der Betriebsräteversammlung hat

1. der Gesamtbetriebsrat einen Tätigkeitsbericht **zu erstatten**,

2. der Unternehmer einen **umfassenden Bericht zu erstatten** über

a) das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer,

b) die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens **und des Konzerns**,

c) Fragen des **Arbeits- und** Umweltschutzes im Unternehmen **und**

d) alle sonstigen Angelegenheiten, die wesentliche Interessen der Arbeitnehmer berühren können,

soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

(3) Der Gesamtbetriebsrat **oder der Konzernbetriebsrat** kann die Betriebsräteversammlung in Form von Teilver-sammlungen durchführen. Im Übrigen gelten § 42 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz und Satz 2, § 43 Abs. 2 Satz 1 und 2 sowie die §§ 45 und 46 entsprechend.

Immer mehr Unternehmen werden von einer Zentrale aus dem Ausland beherrscht. Dieser zunehmenden Globalisierung darf das Betriebsverfassungsgesetz nicht nachstehen. Entscheidend sollte sein, ob die Unternehmensgruppe einheitlich in Deutschland geleitet wird. Auch muss, analog zum Gesamtbetriebsrat, die Gründung eines Konzernbetriebsrates verpflichtend sein.

¹ Richardi/Annuß (2018): BetrVG, § 53, Rn. 1.

² BT-Drs. VI/ 1786, S. 12, § 43.

³ Däubler/Klebe/Wedde (2020): BrtrVG, § 54, Rn. 4.

§ 54 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Bestehen in einem Konzern, insbesondere Unterordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes oder in einem Gleichordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 2 des Aktiengesetzes mehrere Gesamtbetriebsräte, ist ein Konzernbetriebsrat zu errichten. Unterliegen abhängige Unternehmen keiner einheitlichen Leitung, so kann ein Konzernbetriebsrat nur auf Initiative von mindestens zwei Gesamtbetriebsräten gebildet werden.

(2) Für den Unterordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes gilt Abs. 1 auch dann, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

(3) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

(4) Im Übrigen gelten die §§ 47 bis 52 entsprechend.

§§ 55 bis 57 BetrVG entfallen aufgrund von § 54 Abs. 4 BetrVG

Dem Konzernbetriebsrat sollen dieselben Rechte zugeteilt werden wie dem Gesamtbetriebsrat. So erhält auch er ein Übergangsmandat, wenn bei einer Änderung der Organisationsstrukturen die Voraussetzungen des Konzernbetriebsrates nicht mehr gegeben sind. Auch hat er die Mitglieder des Gesamtbetriebsrates einmal im Jahr zu einer Versammlung einzuberufen.

§ 58 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(3) Der Konzernbetriebsrat kann bei einer Unternehmensumwandlung im Konzern durch Betriebsvereinbarung die Fortgeltung seiner Rechte oder die des Gesamtbetriebsrats oder von Betriebsräten sichern. Entfallen durch die Umwandlung von Unternehmen Voraussetzungen für die Bildung des Konzernbetriebsrats, so hat er ein Übergangsmandat, bis eine neue unternehmensübergreifende Vertretungsstruktur gebildet worden ist.

§ 59a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Mindestens einmal in jedem Kalenderjahr hat der Konzernbetriebsrat die Mitglieder der Gesamtbetriebsräte zu einer Versammlung einzuberufen. Der Konzernbetriebsrat kann zusätzlich, wenn dies zweckmäßig erscheint, Teilversammlungen durchführen. § 53 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.

6. Aufgaben des Betriebsrates erweitern

Neben den Mitbestimmungsrechten hat der Betriebsrat auch die allgemeinen Aufgaben inne, die Einhaltung und Anwendung von Gesetzen und Vorschriften zugunsten der Arbeitnehmer*innen sicherzustellen. Um diese allgemeinen Aufgaben wahrnehmen zu können, hat der Betriebsrat Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber und auch das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen.

Es gilt, die Aufgaben der Betriebsräte den heutigen Anforderungen anzupassen. So haben Betriebsräte auch EU-Verordnungen zu überwachen. Die Förderung der Integration darf nicht nur auf ausländische Arbeitnehmer*innen beschränkt sein. Der Austausch und der Zusammenhalt aller Beschäftigten, insbesondere von Beschäftigten mit verschiedenen Erstsprachen, und Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung müssen gefördert und Gleichstellungspläne durchgeführt und überwacht werden. Betriebsräte erhalten zudem die Aufgabe, den Zusammenhalt zwischen Beschäftigten im Homeoffice und Beschäftigten im Betrieb zu fördern sowie atypische Beschäftigte besser zu integrieren. Auch ist seine Aufgabe im Hinblick auf den Umweltschutz auszuweiten. Dabei soll sich der Betriebsrat an Artikel 20a GG orientieren, der als Staatsziel den Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen und der Tiere vorschreibt und jetzige wie künftige Generationen schützen soll.

Der Betriebsrat ist schon bei den Vorüberlegungen oder Vorplanungen einzubeziehen und fortlaufend zu informieren. Bei geplanten Maßnahmen hat der Arbeitgeber die Auswirkung auf die Beschäftigten vollständig darzulegen. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Informationsrechte des Betriebsrates oder über die Kosten des Sachverständigen entscheidet die Einigungsstelle.

§ 8o BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen **sowie EU-Verordnungen und transnationale Vereinbarungen** durchgeführt werden;

2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern **und diversgeschlechtlichen Menschen** insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung, der **Entgeltgleichheit**, dem beruflichen Aufstieg **und die Durchführung und Überwachung von Gleichstellungsplänen** zu fördern;

6. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern, insbesondere die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer;

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern; **den Austausch und Zusammenhalt aller Beschäftigten zu fördern, insbesondere wenn sie verschiedene Erstsprachen haben**, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

8. den Zusammenhalt zwischen den in Heimarbeit, Homeoffice und Telearbeit Beschäftigten und den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern zu fördern;

9. die Integration und den Zusammenhalt von Personen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen zu fördern, insbesondere für arbeitnehmerähnliche Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter und Werkvertragsbeschäftigte;

10. Maßnahmen zum Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen einschließlich der Tiere im Rahmen der Verantwortung für künftige Generationen anzuregen und zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat **vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an fortlaufend und umfassend** vom Arbeitgeber zu unterrichten. **Die Unterrichtspflicht betrifft zudem sämtliche Auswirkungen, die eine vom Arbeitgeber erwogene Maßnahme auf die Arbeitnehmer haben können, insbesondere die Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisationen und Qualifikationsanforderungen.** Der Arbeitgeber hat die Maßnahme mit dem Betriebsrat zu erörtern und zu beraten.

(3) Dem Betriebsrat sind jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies gilt unabhängig davon, ob er dies ausdrücklich verlangt. Satz 1 gilt entsprechend für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter. Zur Verfügung zu stellen sind insbesondere die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter oder elektronische Dateien. Der Betriebsrat kann sich zur Durchführung seiner Aufgaben aller auch vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen.

(4) Stellt der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Informationen, Unterlagen und Listen nach den Absätzen 2 und 3 nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig zur Verfügung und kommt hierüber zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle kann, wenn dies für ihre Entscheidung erforderlich ist, Sachverständige anhören.

(5) Der Betriebsrat kann sich bei der Durchführung seiner Aufgaben durch sachverständige Berater seiner Wahl unterstützen lassen, es sei denn, die Hinzuziehung und der Umfang der Tätigkeit sowie die zu bezahlende Vergütung sind offenkundig nicht erforderlich. Einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf es nicht. Der Betriebsrat hat dem Arbeitgeber die mit dem sachverständigen Berater getroffene Vereinbarung in Textform zuzuleiten. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Betriebsrat und dem Berater 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.

