

Ahoi, Mitbestimmung!

Betriebsrats-Bashing stoppen

Gegenwehr stärken

Mitbestimmung ausweiten

– Teil 3 –

Demokratie im Betrieb ausbauen



Inhalt

Teil 3: Demokratie im Betrieb ausbauen

A Austausch zwischen Belegschaft und Betriebsrat stärken	3
1. Einberufung von zusätzlichen Betriebsversammlungen erleichtern	3
2. Beschlüsse der Betriebsversammlung ermöglichen	4
3. Kontaktmöglichkeiten mit dem Betriebsrat erleichtern	5
4. Geheimhaltung gegenüber den Beschäftigten aufheben	5
5. Arbeitsgruppen reformieren	6
6. Beschäftigte in Ausschüsse aufnehmen	6
7. Arbeitsteilung fördern	7
B. Individuelle Mitbestimmung stärken	8
1. Monatliches betriebspolitisches Forum einrichten	8
2. Beteiligung von Arbeitnehmer*innen am Vorschlagswesen stärken	8
3. Gestaltungsrecht des Betriebsrates bei individuellen Weisungen schaffen	9
4. Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers ausweiten	10
5. Freie Meinungsäußerung klarstellen	10
6. Personalakte	10
7. Beschwerderecht stärken	11
C. Betriebsratswahlen vorziehen	12

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: Fraktionservice

2. überarbeitete Fassung: 15. Dezember 2021

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

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

211215

Teil 3: Demokratie im Betrieb ausbauen

Die in Kapitel I und II dargestellten Forderungen sind wichtig, um die Arbeit von Betriebsräten überhaupt zu ermöglichen und die Mitbestimmung zu erweitern. Damit die betriebliche Mitbestimmung mit Leben gefüllt und den Bedürfnissen der Beschäftigten in einer veränderten Arbeitswelt gerecht wird, braucht es jedoch mehr.

Das Mandat des Betriebsrates, die Interessen der Belegschaft zu vertreten, beruht auf dem grundsätzlichen Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit. Betriebsräte befinden sich aber immer öfter in dem Dilemma, die Interessen der Unternehmen im Blick haben zu müssen und ihr Handeln müssen abhängig von wirtschaftlichen Überlegungen, Renditen und Marktaussichten gestalten zu können. Vielfach können Betriebsräte und Gewerkschaften sich nur noch gegen das Unterlaufen von Mitbestimmungsrechten (siehe Kapitel II) wehren oder müssen sich mit der Verhinderung von Betriebsratswahlen (siehe Kapitel I) auseinandersetzen.

Es gilt, in die Offensive zu gehen! Dabei kommt der eigentlichen Machtressource von Betriebsräten und Gewerkschaften, der Eigenmobilisierung der Mitglieder bzw. der Beschäftigten, eine zentrale Rolle zu. Damit Betriebsräte sich gestärkt in die strategische Unternehmensführung einmischen und an die Gestaltung von Produktionskonzepten wagen können, ist eine Arbeitspolitik von unten notwendig, die auf Beteiligung und Mitentscheidung von Einzelnen und Gruppen beruht. Dieser Ansatz korrespondiert auch mit den zunehmenden Ansprüchen der Beschäftigten, sich selbst zu vertreten und einzubringen.

Dies ist mit dem aktuellen Betriebsverfassungsgesetz nur schwer möglich. Die Interessenvertretung muss über die institutionelle Einbindung nach unten ausgeweitet werden, womit Aufgaben und Funktionen abgegeben werden. Die unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten kann so ein zentraler Bestandteil der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und des Arbeitsumfeldes werden. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, Räume zur Verständigung zur Verfügung zu stellen, aber auch die Arbeitsbedingungen betriebsöffentlich zu thematisieren. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die Beschäftigten bei der Formulierung ihrer Ansprüche an die Arbeitsgestaltung schnell in Widerspruch mit sich selbst geraten können: Die Ansprüche an ihre Arbeit geraten in Konflikt mit der Erhaltung ihrer Gesundheit, insbesondere wenn sie die Rahmenbedingungen und Ergebnisvorgaben nicht beeinflussen können. Die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen und auf die Rahmenbedingungen einzuwirken, bleibt Aufgabe der Betriebsräte als institutioneller Interessenvertretung, die aber ihre Legitimation und ihre Gegenmacht in den Selbstgestaltungsmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten oder Gruppen von Beschäftigten findet.

A. Austausch zwischen Belegschaft und Betriebsrat stärken

Die Betriebsversammlung ist das zentrale Forum der Kommunikation im Betrieb. Um die Partizipationsmöglichkeiten der Belegschaft im Betrieb zu stärken, darf die Betriebsversammlung aber nicht allein dazu dienen, dass der Betriebsrat die Kolleg*innen informiert. Vielmehr muss sich der Betriebsrat auch von der Belegschaft informieren lassen und die Kolleg*innen müssen die Möglichkeit haben, sich untereinander auszutauschen und zu debattieren. Die Betriebsversammlung muss ein Ort der betriebspolitischen Aussprache und Meinungsbildung sein. Dafür ist es erforderlich, dass die Betriebsversammlung nicht als Veranstaltung des Betriebsrates, sondern als Forum der gesamten Belegschaft betrachtet wird.

Überdies muss die Betriebsversammlung als eigenständiges Organ der Betriebsverfassung betrachtet werden. Die Mitbestimmungsrechte sind die Rechte der gesamten Belegschaft, nicht allein die des Betriebsrates. Durch Abstimmungen kann die Belegschaft dem Betriebsrat auf der Betriebsversammlung den Rücken stärken. Der Betriebsrat wird dadurch eingeladen, die Interessen aller Beschäftigten noch besser im Blick zu haben und sein Vorgehen auf der Betriebsversammlung zu erklären und zu beraten. Je enger die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Belegschaft ist, desto erfolgreicher wird die Arbeit des Betriebsrates sein und desto eher wird er sich gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können. Mit diesen Forderungen machen wir uns auf den Weg zu einer betrieblichen Basisdemokratie.

1. Einberufung von zusätzlichen Betriebsversammlungen erleichtern

Betriebsversammlungen müssen in regelmäßigen Abständen stattfinden. Auch bei aktuellen Themen müssen Betriebsrat und Belegschaft die Möglichkeit haben, sich zügig austauschen zu können. Schon jetzt kann der Arbeitgeber jederzeit eine Betriebsversammlung beim Betriebsrat beantragen. Dieselbe Möglichkeit möchten wir für die Beschäftigten stärken. Aktuell können 25 Prozent der Belegschaft eine zusätzliche Betriebsversammlung mit eigenem Beratungsgegenstand einberufen lassen. Dies muss bereits für 15 Prozent der Belegschaft möglich sein.

Auch die auf Wunsch der Belegschaft einberufenen Betriebsversammlungen müssen während der Arbeitszeit stattfinden. Um Rechtsmissbrauch auszuschließen, soll diese Möglichkeit auf zwei Versammlungen pro Kalenderjahr beschränkt werden.

Aktuell kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft sicherstellen, dass alle regelmäßigen Betriebsversammlungen tatsächlich stattfinden. Dieses Recht wollen wir darüber hinaus für die Belegschaft selbst schaffen. 5 Prozent der Beschäftigten sollen nach Ablauf von 6 Monaten ohne Betriebsversammlung bzw. nach 4 Wochen ausbleibender Reaktion des Betriebsrates die Möglichkeit haben, eigenständig eine Betriebsversammlung einberufen zu können.

§ 43 Abs. 3 und 4 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(3) Der Betriebsrat ist berechtigt und auf Wunsch des Arbeitgebers oder von mindestens **einem Viertel 15 Prozent** der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebes **oder einer Abteilung** verpflichtet, eine Betriebs- oder Abteilungsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Arbeitgebers stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.

(4) Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrags eine Betriebsversammlung nach Absatz 1 Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind. **Wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind oder der Betriebsrat dem Wunsch der Belegschaft nach Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung nicht innerhalb von vier Wochen nachgekommen ist, haben 5 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer das Recht, selbstständig eine Betriebsversammlung einzuberufen.**

§ 44 Abs. 1 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Die in den §§ 14a, 17 und 43 Abs. 1 bezeichneten **regelmäßigen und zusätzlichen** sowie die nach § 43 Abs. 3 und 4 auf Wunsch des Arbeitgebers **oder mindestens zwei der von der Belegschaft im Kalenderjahr** einberufenen **außerordentlichen** Versammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebs eine andere Regelung zwingend erfordert. Dies gilt auch dann, wenn die Versammlungen wegen der Eigenart des Betriebs außerhalb der Arbeitszeit stattfinden; Fahrkosten, die den Arbeitnehmern durch die Teilnahme an diesen Versammlungen entstehen, sind vom Arbeitgeber zu erstatten.

2. Beschlüsse der Betriebsversammlung ermöglichen

Auf der Betriebsversammlung artikuliert sich der kollektive Wille der Beschäftigten. Wir wollen klarstellen, dass der Betriebsrat sich an diesen Willen gebunden fühlen soll. Konkrete Vorgaben und Beschlüsse der Betriebsversammlung können die Arbeit des Betriebsrates absichern und ihm in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Rücken stärken. Wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern, muss vorher immer ein Beschluss auf der Betriebsversammlung gefasst werden. Die Beschlüsse werden immer mit einfacher Mehrheit gefasst. Darüber hinaus kann sich aber jede Betriebsversammlung eine eigene Geschäftsordnung geben. Der Charakter der betrieblichen Demokratie kann sich also in jedem Betrieb je nach den Wünschen und Bedürfnissen unterschiedlich gestalten.

§ 45 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

Die Betriebsversammlung ist ein Forum freier Meinungsäußerung, bei dem jeder Teilnehmer seine Auffassung zu anstehenden Angelegenheiten vortragen kann. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, ~~die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung.~~ Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. **Die Betriebsversammlung darf auch dem Betriebsrat Vorgaben machen, von denen der Betriebsrat nur aus wichtigen Gründen abweichen kann. Der Arbeitgeber darf keinen Einfluss auf die Entscheidung des Betriebsrates nehmen.**

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

Betriebsvereinbarungen oder andere Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die zulässig von gesetzlichen, tariflichen oder vorher bestehenden betrieblichen Regelungen zu Ungunsten der Beschäftigten abweichen, erfordern immer einen vorherigen Beschluss der Betriebsversammlung.

Die Betriebsversammlung kann Beschlüsse zur Tagesordnung treffen, an die der Versammlungsleiter gebunden ist. Beschlüsse zur Tagesordnung können von jedem anwesenden Mitglied der Belegschaft beantragt werden.

Näheres kann in einer Geschäftsordnung geregelt werden, die sich die Betriebsversammlung selbst gibt.

Die Betriebsversammlung fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden Mitglieder.

3. Kontaktmöglichkeiten mit dem Betriebsrat erleichtern

Neben der Betriebsversammlung findet der Austausch zwischen Betriebsrat und Beschäftigten vor allem im Rahmen von einzelnen Gesprächen und Sprechstunden statt. Der Betriebsrat muss dafür sorgen, dass alle Beschäftigten so einfach wie möglich mit ihm Kontakt aufnehmen können und auch neue Kolleg*innen leicht den Weg zu ihm finden. Indem wir diese Aufgabe explizit in das Betriebsverfassungsgesetz aufnehmen und einen Anspruch der Beschäftigten schaffen, sich während der Arbeitszeit an den Betriebsrat wenden zu können, soll es ihm erleichtert werden, derartige Maßnahmen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

§ 39 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Jedes Belegschaftsmitglied hat das Recht, sich während seiner Arbeitszeit an den Betriebsrat oder an einzelne Betriebsratsmitglieder zu wenden und bestimmte Anliegen mit ihm zu besprechen.

(2) Der Betriebsrat muss die Kontaktmöglichkeiten der Beschäftigten mit dem Betriebsrat als Gremium oder mit einzelnen Mitgliedern möglichst einfach gestalten und insbesondere neue Beschäftigte über die Kontaktmöglichkeiten unverzüglich informieren.

(3) Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort legt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber fest. Der Betriebsrat hat seinen Beschluss dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber den Beschluss für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluss des Betriebsrates. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Anrufung der Einigungsstelle, so ist die Sprechstunde entsprechend dem Beschluss des Betriebsrates einzurichten.

4. Geheimhaltung gegenüber den Beschäftigten aufheben

Die Geheimhaltungspflichten bringen den Betriebsrat nicht selten in die problematische Lage, wichtige Informationen der Belegschaft nicht oder nur verspätet mitzuteilen. Der grundsätzliche Wunsch, den Geheimhaltungspflichten zu entsprechen, führt deswegen manchmal zu einer zögerlichen Informationspolitik gegenüber der Belegschaft. Hier besteht Klärungsbedarf. Sofern berechtigtes Interesse besteht, muss die Geheimhaltungspflicht zurückstehen. Auch das Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) sieht in § 5 bereits eine solche Ausnahmeregelung vor. Um den Betriebsräten Rechtssicherheit zu geben, sind alle Fälle von geplanten Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG immer von der Geheimhaltungspflicht ausgenommen.

§ 79 Abs. 3 und 4 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(3) Die Geheimhaltungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs entfällt, wenn deren berechnete Interessen entgegenstehen. Eine geplante Betriebsänderung fällt nie unter die Geheimhaltungspflicht.

(4) Informationen, die die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer berühren, hat der Betriebsrat der Belegschaft unverzüglich mitzuteilen.

5. Arbeitsgruppen reformieren

Schon jetzt kann der Betriebsrat bestimmte Aufgaben auf Gruppen von Beschäftigten übertragen. Allerdings wird dies in der Praxis nur sehr selten genutzt. Zum einen muss der Arbeitgeber einer solchen Aufgabenverteilung zustimmen. Zum anderen muss die Mehrheit des Betriebsrates zustimmen und er muss befürchten, durch die Übertragung seine eigenen Mitbestimmungsrechte zu unterlaufen. Ein Problem ist auch, dass die Mitglieder der Arbeitsgruppe nicht den gleichen Schutz genießen wie Betriebsratsmitglieder und damit leicht dem Einfluss des Arbeitgebers ausgesetzt sind.

Wir lösen dieses Problem, indem wir den Charakter von Arbeitsgruppen verändern. Sie erarbeiten im Rahmen ihrer Aufgaben Vorschläge und werden dafür auch durch Schutzrechte abgesichert. Die Verhandlung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber übernimmt dann wieder der Betriebsrat als gewähltes Gremium der Belegschaft.

§ 28a BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.

(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.

(3) Kommt über die nach Absatz 1 Satz 1 zu schließende Rahmenvereinbarung keine Einigung zustande, entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag des Betriebsrates. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. In die Rahmenvereinbarung sind auch Regelungen zur Freistellung von Arbeitsgruppenmitgliedern, die nicht Mitglied im Betriebsrat sind, und Schutzregelungen aufzunehmen, insbesondere Kündigungsschutz- und Nachteilsschutzregelungen entsprechend den Schutzvorschriften für Betriebsräte. Bei der Besetzung der Arbeitsgruppen soll das Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gestärkt werden.

6. Beschäftigte in Ausschüsse aufnehmen

Wie auch beim Wirtschaftsausschuss sollen alle Ausschüsse des Betriebsrates sachverständige Arbeitnehmer*innen als nicht-stimmberechtigte Mitglieder zu Beratung und Mitarbeit berufen können. Die Mitglieder bekommen damit auch einen Schulungsanspruch (zum Thema des Ausschusses), einen Freistellungsanspruch und einen außerordentlichen Kündigungsschutz. Die Arbeit des Betriebsrates wird dadurch für die Beschäftigten sichtbarer und interessierte Kolleg*innen können so leicht an die Betriebsratsarbeit herangeführt werden.

§ 28 Abs. 3 BetrVG | [Neufassung (Wortlaut)]

(3) Der Betriebsrat kann Arbeitnehmer als nicht-stimmberechtigte Mitglieder in die Ausschüsse berufen. Sie erwerben dadurch einen Schulungs- und Freistellungsanspruch, der an die inhaltliche Themensetzung des Ausschusses gebunden ist. Ihnen dürfen aufgrund der Teilnahme am Ausschuss keine Vor- oder Nachteile entstehen.

7. Arbeitsteilung fördern

Wir möchten, dass sich Aufgaben, Verantwortung und Einfluss im Gremium möglichst gleichmäßig verteilen. Dies stärkt nicht nur die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrates, sondern entspricht auch dem demokratischen Gedanken der betrieblichen Mitbestimmung. Betriebsrats-Mitglieder mit viel Erfahrung und langer Amtszeit können für die erfolgreiche Arbeit des Betriebsrates sehr wertvoll sein. Trotzdem ist es wichtig, frühzeitig für neue Kolleg*innen die Möglichkeit zu schaffen, in das Amt des Betriebsrates und die damit verbundenen Aufgaben hineinzuwachsen. Dafür bedarf es der Unterstützung der langjährigen Betriebsrats-Mitglieder.

Wir sind an dieser Stelle gegen feste Vorgaben, möchten aber das Leitbild einer sinnvollen Arbeitsteilung sowie die Förderung der Selbständigkeit und Eigeninitiative aller Betriebsrats-Mitglieder stärker im Betriebsverfassungsgesetz verankern.

§ 8 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(3) Der Betriebsrat und die im Betrieb vertretene Gewerkschaft sollen sich um eine gute Nachwuchsförderung bemühen und allen wählbaren Belegschaftsmitgliedern die Kandidatur für das Betriebsratsamt möglichst leicht zugänglich machen.

§ 26 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

Der Betriebsrat soll die Selbständigkeit und Eigeninitiative aller seiner Mitglieder fördern. Insbesondere soll im Rahmen einer sinnvollen Arbeitsteilung erreicht werden, dass die Aufgaben des Vorsitzes, der Stellvertretung, des Betriebsausschusses, des Ausschussvorsitzes sowie die Freistellung nach § 38 und Mitgliedschaften in den Gremien des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats und des Wirtschaftsausschusses sinnvoll verteilt werden und die Betriebsratsmitglieder sich in der Übernahme dieser Aufgaben möglichst abwechseln.

B. Individuelle Mitbestimmung stärken

Das Betriebsverfassungsgesetz sieht nicht nur Kollektivrechte vor, sondern auch Individualrechte für Arbeitnehmer*innen, auch in Betrieben ohne Betriebsrat. Diese Individualrechte sind in den §§ 81–86a BetrVG geregelt und sollen zur freien Entfaltung der Arbeitnehmer*innen innerhalb des Betriebs beitragen – hierzu gehören auch Grundzüge individueller Mitbestimmung. .

Diese in den §§ 81–86a BetrVG aufgeführten Mitwirkungs- und Beschwerderechte sind auszubauen. Beschäftigte brauchen ein stärkeres Mitspracherecht. Zusätzlich bedarf es ferner eines besseren Schutzes durch Betriebsräte, um diese individuellen Rechte auch durchzusetzen. Nur so können Teilhabe und das Mitspracherecht der Arbeitnehmer*innen gefördert werden.

1. Monatliches betriebspolitisches Forum einrichten

Die Beschäftigten sind Expert*innen bei der Gestaltung ihrer Arbeit. Doch fehlen den Beschäftigten auch Räume, um sich über betriebspolitische Fragestellungen zu informieren, die Rundschreiben des Betriebsrates zu lesen, Betriebsversammlungen vor- und nachzubereiten und sich eine eigene Meinung zu bilden.

Diese fehlenden Räume müssen geschaffen werden, um die Mitgestaltungsrechte aller Beschäftigten und die direkte Demokratie im Betrieb zu stärken.

§ 86b BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

- (1) Pro Monat ist es den Beschäftigten gestattet, sich während der Arbeitszeit für zwei Stunden zu betriebspolitischen Fragen auszutauschen. Die Beschäftigten sind frei darin, dies in selbstorganisierten Gruppen jedweder Zusammensetzung zu tun. Sie können Vertreter einer Gewerkschaft oder andere externe Personen auf eigenen Wunsch hinzuziehen.**
- (2) Das betriebspolitische Forum findet nicht unter der Leitung von Personen mit Vorgesetztenfunktion statt.**
- (3) Der Anspruch nach Absatz 1 besteht auch in Betrieben ohne Betriebsrat.**

2. Beteiligung von Arbeitnehmer*innen am Vorschlagswesen stärken

Arbeitnehmer*innen haben aktuell das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Ziel ist es, die Belegschaft stärker zu beteiligen und den Austausch zwischen Betriebsrat und Belegschaft auszubauen. Wird der Vorschlag von genügend Arbeitnehmer*innen unterstützt, ist der Betriebsrat verpflichtet, das vorgeschlagene Thema auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. Doch erhält die Antragsteller*in dadurch kein Teilnahmerecht für den entsprechenden Tagesordnungspunkt in der Betriebsratssitzung. Zudem steht es dem Betriebsrat frei, inwieweit er sich mit dem Tagesordnungspunkt befasst.

Um einen aktiven Austausch zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer*innen zu fördern, müssen sich die Parteien zu einem Vorschlag aber auch direkt austauschen. Deshalb muss die demokratische Teilhabe am Vorschlagswesen gestärkt werden.

§ 86a Abs. 1 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. **Der Vorschlagende oder eine Abordnung der Belegschaft dürfen an der Beratung des Tagesordnungspunktes teilnehmen, soweit dieser keine personelle Angelegenheit beinhaltet.**

3. Gestaltungsrecht des Betriebsrates bei individuellen Weisungen schaffen

Einzelne Beschäftigte haben meist Schwierigkeiten, ihren Anspruch auf sichere, gesunde und datenschutzkonforme Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Im laufenden Arbeitsverhältnis wird zu diesen Fragen so gut wie nie geklagt. Beschäftigte sorgen sich, dass sie Nachteile erleiden könnten: dass Aufstiegsmöglichkeiten verwehrt werden, Versetzung oder gar Kündigung droht. Um Beschäftigte im Arbeitsverhältnis zu stärken, muss also nicht nur ihre Rechtsposition verbessert werden, sondern es muss auch die Möglichkeit bestehen, diese durchzusetzen.

Dies kann nur auf der kollektiven Ebene erreicht werden. Nicht einzelne Beschäftigte, sondern der Betriebsrat als Interessenvertretung muss befähigt werden, einseitig in das individuelle Arbeitsverhältnis gestaltend einzugreifen und problematische Weisungen zu verbieten. Sowohl der Arbeitgeber als auch die oder der einzelne Beschäftigte sind dann daran gebunden. Ein solches Gestaltungsrecht ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass der Betriebsrat seiner Aufgabe aus § 80 Abs. 1 BetrVG, nämlich, die Einhaltung der Gesetze zu überwachen, auch wirklich nachkommen kann. Dies ist gerechtfertigt, denn dem Gestaltungsrecht geht immer eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers voraus.

Der Arbeitgeber ist so angehalten, die beanstandeten Probleme zügig zu beheben, da ihm sonst Annahmeverzug droht.

§ 80a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

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

- 1. fehlende Schutzmaßnahmen,**
- 2. fehlende Schutzausrüstung,**
- 3. Nichtbeachtung der Brandschutzvorschriften,**
- 4. eine fehlende Gefährdungsbeurteilung,**
- 5. ein fehlendes Angebot zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nach § 11 des Arbeitsschutzgesetzes,**
- 6. eine fehlende Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes,**
- 7. eine fehlende Datenschutz-Folgeabschätzung nach Art. 35 der Datenschutz-Grundverordnung und § 67 des Bundesdatenschutzgesetzes,**
- 8. fehlende Datenschutzmaßnahmen nach Art. 88 der Datenschutz-Grundverordnung,**
- 9. fehlende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligung nach § 12 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und**
- 10. fehlende oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung nach § 14 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.**

(2) Die Entscheidung des Betriebsrates ist verbindlich. Weder der Arbeitgeber noch der betroffene Beschäftigte darf entgegen der Weisung handeln. Dem Beschäftigten können durch die Entscheidung des Betriebsrates keine Nachteile durch den Arbeitgeber entstehen. Der Betriebsrat hat die Entscheidung aufzuheben, sobald die Gefährdung nicht mehr besteht.

(3) Der Arbeitgeber kann vor dem Arbeitsgericht die Zulässigkeit der Anweisung des Betriebsrates überprüfen lassen.

4. Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers ausweiten

Bereits heute sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmer*innen schon vor Beginn ihrer Tätigkeit über ihren Aufgabenbereich zu unterrichten und besonders über Unfall- und Gesundheitsgefahren zu belehren. Arbeitnehmer*innen sollen damit rechtzeitig mit ihrer Arbeit und der damit verbundenen Verantwortung vertraut gemacht werden. Immer mehr Arbeitgeber entziehen sich jedoch ihrer Verantwortung und führen aus Kostengründen nur eine allgemeine Beschreibung der Stelle durch. Auch werden Arbeitnehmer*innen mit der sich stetig verändernden Arbeitsumgebung alleingelassen.

Deshalb bedarf es einer sich regelmäßig wiederholenden Unterweisung, besonders bei Veränderungen. Auch muss der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über den Ablauf der Unterweisung abschließen können. Nur wenn Arbeitnehmer*innen die Möglichkeiten und Gefahren ihres Arbeitsplatzes kennen, können sie verbessernd mitgestalten.

§ 81 Abs. 5, 6 und 7 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(5) Unterrichtungen und Erörterungen nach Absatz 4 sind regelmäßig und systematisch zu wiederholen; bei Veränderungen ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

(6) Vor Abschluss des Arbeitsvertrages ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Bewerber zutreffend über den Arbeits- und Aufgabenbereich, die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über betriebliche oder wirtschaftliche Umstände zu unterrichten, die den Bestand des Arbeitsplatzes in absehbarer Zeit gefährden können.

(7) Sofern der Arbeitgeber seinen Unterrichtungspflichten nicht nachkommt, hat er alle Folgen zu tragen. Über die systematische und regelmäßige Unterrichtung und Erörterung gemäß Absatz 5 ist eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

5. Freie Meinungsäußerung klarstellen

Das Recht, sich frei zu äußern, ist ein Grundrecht, das auch im Arbeitsleben gilt. In der Praxis jedoch endet die freie Meinungsäußerung zu oft am Betriebstor. Viel zu oft haben Arbeitgeber ein falsches Verständnis von Loyalitätspflicht, nach dem Motto »Wes Brot ich ess, des Lied ich sing«. Zu oft haben Arbeitgeber die Vorstellung, dass man eine große Familie sei und Streitigkeiten im Betrieb nicht nach außen dringen dürfen. Zu oft fällt in diesem Zusammenhang der Vorwurf des sogenannten Nestbeschmutzers.

Die freie Meinungsäußerung ist jedoch ein Menschenrecht. Sie ist die Voraussetzung für demokratische Teilhabe. Deshalb bedarf es einer Klarstellung dieses Rechtes. Arbeitnehmer*innen müssen inner- und außerhalb der Betriebe ihre Meinung frei äußern dürfen. Aber auch die Meinungsäußerung hat ihre Grenzen, vor allem, wenn es um die Würde des Menschen geht.

§ 82a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1) Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die eigene Meinung im Betrieb zu äußern. Niemand darf wegen Meinungsäußerungen Nachteile erleiden. § 104 bleibt unberührt.

(2) Vorbehaltlich der Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen darf man sich auch außerhalb des Betriebes über betriebliche Angelegenheiten frei äußern.

6. Personalakte

Die Datenflut in den Betrieben nimmt immer weiter zu. Arbeitgeber sammeln immer mehr Daten über ihre Beschäftigten. Deshalb fordert der Datenschutz eine Datenminimierung. So müssen personenbezogene Daten dem Zweck angemessen sein, sie müssen erheblich sein sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Auch darf nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts der Arbeitgeber nur Unterlagen über Arbeitnehmer*innen sammeln, in die die Arbeitnehmer*innen Einblick haben und in denen sie die Richtigkeit prüfen können. Doch verstoßen Arbeitgeber immer wieder gegen ihre Fürsorgepflicht oder auch gegen den Datenschutz.

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können Arbeitnehmer*innen unrichtige Angaben sowie missbilligende Äußerungen, die unzutreffende Tatsachenbehauptungen erhalten, aus der Personalakte entfernen lassen.

Deshalb bedarf es nun einer rechtlichen Klarstellung im Betriebsverfassungsgesetz und eines Verwertungsverbot von zu Unrecht gesammelten Daten.

§ 83 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats **oder einen Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft** hinzuziehen. **Diese haben** über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen. **Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass unrichtige, ehrverletzende oder sonst unzulässige Teile der Personalakte entfernt werden. Rechtmäßige Abmahnungen verlieren nach Ablauf eines Jahres ihre Wirksamkeit, in schwerwiegenden Fällen nach zwei Jahren, und müssen aus der Personalakte entfernt werden.**

(3) Aufzeichnungen, über deren Bestehen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Auskunft nicht erteilt hat, dürfen nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers verwertet werden. Satz 1 gilt entsprechend, soweit dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen Einsicht nicht gewährt worden ist.

7. Beschwerderecht stärken

Arbeitnehmer*innen können sich sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Betriebsrat beschweren. Geht die Beschwerde beim Betriebsrat ein und sieht dieser die Beschwerde für berechtigt an, hat er mit dem Arbeitgeber über Abhilfe zu verhandeln. Zwar kann der Betriebsrat bei einer strittigen Beschwerde die Einigungsstelle anrufen, doch klärt diese nur, ob die Beschwerde berechtigt ist oder nicht. Wie der Arbeitgeber endgültig Abhilfe schafft, bleibt allein ihm überlassen. Somit laufen Abhilfeversuche von Betriebsräten oft ins Leere.

Betriebsräte müssen zur Not in der Einigungsstelle bei einer berechtigten Beschwerde eine Abhilfe durchsetzen und mitbestimmen können.

§ 84 Abs. 1 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs **oder bei außerbetrieblichen Stellen** zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

§ 85 BetrVG | Änderung (Wortlaut)

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde **oder über die erforderlichen Abhilfemaßnahmen**, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. **Strittige Weisungen des Arbeitgebers werden für die Dauer des Verfahrens ausgesetzt. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.**

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

(4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zu Gesprächen mit dem Arbeitgeber, die den Arbeitnehmer betreffen, ein Mitglied des Betriebsrats oder eine Vertretung einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft hinzuzuziehen.

C. Betriebsratswahlen vorziehen

Aktuell haben Beschäftigte nur in sehr seltenen Fällen, etwa bei groben Pflichtverletzungen, die Möglichkeit, einen Betriebsrat abzusetzen bzw. durch das Arbeitsgericht auflösen zu lassen. Der Betriebsrat ist jedoch ein politisches Gremium. Sollte er in seiner politischen Arbeit nicht mehr die Interessen der Belegschaft vertreten, muss diese ihn vorzeitig abwählen können. Auch in den Fällen von Betriebsübergängen oder Unternehmensumwandlungen kann es geboten sein, Neuwahlen durchzuführen, um sicherzustellen, dass der Betriebsrat auch tatsächlich von der bestehenden Belegschaft unterstützt wird.

Wir fordern die Möglichkeit, noch in einer laufenden Legislatur die Neuwahl des Betriebsratsgremiums durch die Belegschaft erzwingbar zu machen. Dies löst nicht nur ein bestehendes Demokratiedefizit, sondern ermuntert auch bestehende Betriebsratsgremien, belegschaftsnah zu arbeiten.

§ 23 Abs. 1a BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(1a) 50 Prozent der Belegschaft können gegenüber dem Betriebsrat fordern, dass Neuwahlen eingeleitet werden und unverzüglich ein Wahlvorstand eingesetzt wird. Die Wahl des Wahlvorstandes findet auf der nächsten Betriebsversammlung statt. Sollte kein Wahlvorstand gewählt werden, können 50 Prozent der Belegschaft beim Arbeitsgericht beantragen, dass ein Wahlvorstand eingesetzt wird.

§ 13 Abs. 2 Nr. 7 BetrVG | Neufassung (Wortlaut)

(2) Außerhalb dieser Zeit ist der Betriebsrat zu wählen, wenn

[...]

7. nach § 23 Absatz 1a 50 Prozent der Belegschaft dies gegenüber dem Betriebsrat einfordern.

§ 22 BetrVG | Ergänzung (Wortlaut)

In den Fällen des § 13 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 **und 7** führt der Betriebsrat die Geschäfte weiter, bis der neue Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist.

