

Antrag

der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Dr. Thea Dückert, Kerstin Andreae, Silke Stokar von Neuforn, Volker Beck (Köln), Birgitt Bender, Monika Lazar, Christine Scheel, Irmingard Schewe-Gerigk, Dr. Gerhard Schick, Dr. Harald Terpe, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Rechte der Beschäftigten von Discountern verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das bekannt gewordene Vorgehen von so genannten Discountern gegen ihre Beschäftigten tritt die sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Füßen. Angestellte werden bespitzelt und von Vorgesetzten eingeschüchtert. Die Gründung von Betriebsräten wird zu verhindern versucht. Bestehende Betriebsräte werden in ihrer Arbeit gestört. Den Konzernen geht es offensichtlich nur um Lohn- und Preisdumping. Unternehmen, die verantwortungsbewusst mit ihren Beschäftigten zusammenarbeiten, laufen dagegen Gefahr, im Wettbewerb unter die Räder zu kommen. Soziale Absicherung, gerechte Löhne und Mitbestimmung sind nicht für jeden Preis zu haben.

Um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den betroffenen Discountern und anderen Unternehmen in Zukunft die freie Ausübung ihrer Rechte zu ermöglichen, müssen die Gründung und Arbeit von Betriebsräten vereinfacht, Konzernstrukturen transparent gemacht, die Überwachung der Beschäftigten sofort beendet und der betriebliche Datenschutz verbessert werden.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf:

1. Die Gründung und Arbeit von Betriebsräten zu erleichtern, um den Arbeitnehmern die Wahrnehmung ihrer im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgelegten Rechte zu ermöglichen, etwa die Mitbestimmung über die Einführung und Anwendung von technischen Überwachungseinrichtungen. Dazu sind folgende Schritte erforderlich:
 - a) Der Prozess der Einleitung von Betriebsratswahlen muss gesetzlich besser geschützt werden. Die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands auf Antrag der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss für Kleinbetriebe bis 100 Beschäftigte erleichtert werden. Die Zulassung eines nicht im Betrieb beschäftigten Mitglieds der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft als Mitglied des Wahlvorstands muss für Kleinbetriebe ebenfalls möglich gemacht werden.
 - b) Die Straf- und Bußgeldvorschriften bei Behinderung der Wahl des Betriebsrates, bei Behinderung der Tätigkeit des Betriebsrates und bei Benachteiligung oder Begünstigung seiner Mitglieder müssen verschärft werden.

- c) Der Sonderkündigungsschutz für die Initiatoren von Betriebsversammlungen, von Wahlvorständen, Wahlbewerbern und Betriebsratsmitgliedern aus § 15 des Kündigungsschutzgesetzes muss allen Beschäftigten bekannt gemacht und zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt werden.
 - d) Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen müssen bei ihrer Wahl zum Betriebsrat einen Anspruch auf Entfristung ihrer Arbeitsverträge für die Dauer der Amtszeit erhalten, um ihre Aufgaben für die gesamte Amtszeit wahrnehmen zu können.
 - e) Die Betriebsratsbildung in Konzernunternehmen mit vielen kleinen Filialen muss erleichtert werden. Für solche Filialbetriebe, deren Filialen die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates einzeln nicht erfüllen und die als Unternehmen keinen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG abgeschlossen haben, müssen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Bildung z. B. eines regionalen Betriebsrates geschaffen werden.
2. Die rechtlichen Grundlagen für mehr Transparenz und eine weitgehende Offenlegung der Konzernstrukturen zu schaffen und wirksame Maßnahmen gegen die Verschleierung von Unternehmensstrukturen zum Zwecke der Steuervermeidung oder Verhinderung von Betriebsratsgründungen zu treffen.
 3. Im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes die bestehenden gesetzlichen Lücken im Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten zu schließen und den zulässigen Zweck einer Datenerhebung, den zulässigen Zeitraum der Datenspeicherung und ein umfassendes Einsichtsrecht für den Arbeitnehmer festzulegen. Dazu gehören insbesondere:
 - a) Die strenge Begrenzung des Einsatzes von Videokameras, Privatdetektiven und Systemen der Zugangskontrolle am Arbeitsplatz. Bestimmte auch nach geltendem Recht anerkannte Gründe für eine Videoüberwachung müssen die klar umrissene Ausnahme bleiben. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer in jedem Fall auf die Videoüberwachung hinweisen.
 - b) Die Stärkung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und die Erweiterung seiner Aufgaben. Die Beschäftigten sind über die Person des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und über ihre Rechte und Pflichten nach den Datenschutzvorgaben zu informieren. Bei der Benennung und Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten muss der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht haben.

Berlin, den 7. Mai 2008

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Die aktuellen Vorgänge bei Discontnern des Lebensmitteleinzelhandels wie Lidl und Aldi offenbaren deutliche Defizite der Unternehmen im Umgang mit Mitarbeitern und beim Schutz der Persönlichkeits- und betrieblichen Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten. Die bekannt gewordene Ausübung von wirtschaftlichem Druck auf Landwirte, Lebensmittel unter Erzeugungspreis abzugeben, wirft zusätzliche Schatten auf die Unternehmenspolitik von Discontnern. Neben einer effektiven Marktkontrolle durch das Bundeskartellamt ist gesetzlicher Handlungsbedarf insbesondere dort gegeben, wo die Errichtung und die Tätigkeit eines Betriebsrates behindert wird, wo intransparente Konzernstruk-

turen die betriebliche Mitbestimmung verhindern und wo der Datenschutz der Arbeitnehmer unzureichend ist.

Unternehmensstrategien zur Verhinderung von betrieblicher Mitbestimmung zielen oftmals auf direkte Einflussnahme und Einschüchterung derjenigen Arbeitnehmer ab, die ihre im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Rechte wahrnehmen wollen. Deshalb muss der Prozess der Einleitung von Betriebsratswahlen über die Abhaltung einer Betriebsversammlung und Einrichtung eines Wahlvorstands besser gesetzlich geschützt werden. Dazu muss die gerichtliche Bestellung eines Wahlvorstands erleichtert werden. Außerdem muss die Zulassung eines nicht im Betrieb beschäftigten Mitglieds der Gewerkschaft als Mitglied des Wahlvorstands möglich sein. Zusätzlich müssen die Straf- und Bußgeldvorschriften verschärft werden.

Der bestehende Sonderkündigungsschutz für Tätigkeiten im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung muss allen Beschäftigten bekannt gemacht werden. Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen müssen bei Kandidatur und Wahl zum Betriebsrat besser geschützt werden. Sie sind oftmals schon deshalb faktisch von der Ausübung von Mitbestimmungsaufgaben ausgeschlossen, weil ihr Arbeitsvertrag früher endet als die Amtszeit des Betriebsrats. Es muss deshalb gesetzlich möglich gemacht werden, den Arbeitsvertrag für die Dauer der Amtszeit des Betriebsrats zu entfristen.

Das Betriebsverfassungsgesetz wird auch durch kleinteilige Filialstrukturen unterlaufen. In Konzernunternehmen mit vielen kleinen Filialen muss eine Betriebsratsbildung deshalb erleichtert werden und in Zukunft auch unter Zusammenfassung von einzelnen Filialen auf Basis einer Region oder Sparte gesetzlich möglich sein.

Konzern- und Betriebsstrukturen werden oftmals durch komplizierte und absichtlich auf Intransparenz abzielende juristische Eigentumskonstruktionen verschleiert. Für die Beschäftigten und die im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften hat dies zur Folge, dass die betrieblichen Voraussetzungen und verantwortliche Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite oftmals im Unklaren bleiben und betriebliche Mitbestimmung dadurch unmöglich gemacht wird. Dies muss zukünftig verhindert werden.

Insbesondere die jüngsten Vorgänge bei Lidl haben deutlich gemacht, dass ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz in Deutschland überfällig ist. Der zulässige Zweck einer Datenerhebung, der zulässige Zeitraum der Datenspeicherung und ein umfassendes Einsichtsrecht für den Arbeitnehmer müssen dringend im Rahmen eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes festgelegt werden. Auch der Einsatz von Überwachungseinrichtungen muss darin restriktiv geregelt und die Stellung und Aufgabe des betrieblichen Datenschutzbeauftragten gestärkt werden. Darüber hinaus ist es notwendig, den Rahmen für Geldstrafen bzw. Bußgelder bei Verstößen gegen das Bundesdatenschutzgesetz, insbesondere bei Nichtbestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten, über die aktuell festgelegten Beträge hinaus deutlich anzuheben.

