



Wortprotokoll der 51. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 12. Oktober 2015, 14:00 Uhr
10557 Berlin
Paul-Löbe-Haus
E 200

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Tagesordnungspunkt 1

Seite 887

- a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen

BT-Drucksache 18/5327

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

- b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katja Keul, Dr. Thomas Gambke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land

BT-Drucksache 18/2750

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

**Mitglieder des Ausschusses**

	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
CDU/CSU	Freudenstein, Dr. Astrid Helfrich, Mark Lagosky, Uwe Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stegemann, Albert Stracke, Stephan Strebl, Matthäus Weiß, Peter (Emmendingen)	
SPD	Griese, Kerstin Mast, Katja Paschke, Markus Rützel, Bernd Tack, Kerstin	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tank, Azize	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Müller-Gemmeke, Beate	

Ministerien	Schabiner, RR Kevin (BMAS) Trebinger, MRin Ivonne (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Keuter, Christof (CDU/CSU) Landmann, Jan (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) Pohnke, Kerstin (DIE LINKE.) Schurath, Gisela (CDU/CSU) Wischmann, Manuela (DIE LINKE.)
Bundesrat	Liebetruth, SozRin Dr. Dörte (NDS)
Sachverständige	Behrens, Dr. Martin Berger, Thomas Bolte, Michael (Deutscher Gewerkschaftsbund) Düwell, Prof. Franz-Josef Fischer, Thomas (Deutscher Gewerkschaftsbund) Geyer, Volker (dbb beamtenbund und tarifunion) Klebe, Dr. Thomas (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht) Piekorz, Heiko (Asklepios Kliniken GmbH) Pommer, Barbara (DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU e. V.) Schwärzel, Martin Simon (Asklepios Kliniken GmbH) Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks) Steltmann, Silke (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.) Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Talkenberg, Sibylle (Arbeitgeberverband Gesamtmetall) Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)



Tagesordnungspunkt 1

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen

BT-Drucksache 18/5327

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Katja Keul, Dr. Thomas Gambke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land

BT-Drucksache 18/2750

Vorsitzende Griese: Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich zur heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales, die so öffentlich ist, dass sie auch über den Kanal des Bundestages übertragen wird. Deshalb ist es hier so dunkel, damit man gut filmen kann. Also wird uns die Herbstsonne leider hier nicht erreichen.

Gegenstand der öffentlichen Anhörung sind die Vorlagen: Antrag der Fraktion DIE LINKE. „Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen“ auf BT-Drs. 18/5327 und Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land“ unter der BT-Drs. 18/2750. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich. Ich freue mich, dass die Bundesregierung durch die Parlamentarische Staatssekretärin Frau Kramme vertreten ist und heiße Sie herzlich willkommen hier bei uns im Ausschuss.

Wir haben mehrere, von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebene Stellungnahmen. Diese liegen Ihnen alle auf Ausschussdrucksache 18(11)434 vor. Von Ihnen, den hier anwesenden Sachverständigen, wollen wir hören, wie Sie die Vorlagen beurteilen. Ich freue mich, dass wir langsam aber stetig daran arbeiten, den Frauenanteil unter den Sachverständigen auch in diesem Ausschuss zu erhöhen. Es geht aufwärts, und es ist immer noch Luft nach oben.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich Ihnen eine

Erläuterung geben: Die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit von 60 Minuten wird nach dem üblichen Schlüssel entsprechend ihrer jeweiligen Stärke auf die Fraktionen aufgeteilt. Sie haben das auch alle als Tischvorlage vor sich liegen. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage - d. h. also: eine Frage, eine Antwort. Um die knappe Zeit möglichst effektiv zu nutzen, sollten möglichst präzise Fragen gestellt werden, die konkrete Antworten zulassen. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit sind Eingangsstatements der Sachverständigen nicht vorgesehen. Dafür haben Sie uns alle freundlicherweise eine Stellungnahme vorab geschickt. Da einige von uns heute Morgen eine Anhörung des Innenausschusses besucht haben, haben mich schon einige Reaktionen sowohl aus den Regierungsfractionen als auch aus den Oppositionsfractionen erreicht. Es geht zwar streng bei uns zu mit dem Zeitkontingent, aber eindeutig sei es das bessere Verfahren, als dass jeder reden darf, so lange wie er möchte, weil es dann nämlich viel gerechter zugeht und auch alle drankommen.

Schließlich noch der Hinweis, dass es heute am Ende der Befragungsrunde eine so genannte „freie Runde“ von 5 Minuten gibt. Hier können noch einmal Fragen kommen, die unbedingt gestellt werden müssen.

Ich begrüße nun die Sachverständigen und rufe sie einzeln auf: vom Deutschen Gewerkschaftsbund die Herren Thomas Fischer und Michael Bolte, vom dbb Beamtenbund und Tarifunion Herrn Volker Geyer, als Vertreter des Konzernbetriebsrats der Asklepios Kliniken GmbH den Vorsitzenden Herrn Martin Simon Schwärzel und Herrn Heiko Piekorz, von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände die Herren Roland Wolf und Stefan Sträßer. Jetzt kommt der Frauenanteil vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall Frau Sibylle Talkenberg, vom Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. Frau Silke Steltmann, vom Zentralverband des Deutschen Handwerks Frau Birgit Schweer, von den Familienunternehmen – ASU e.V. Frau Barbara Pommer, vom Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht Herrn Dr. Thomas Klebe. Dann haben wir noch die Einzelsachverständigen. Professor Düwell ist noch nicht da - sehe ich gerade -, da der Zug Verspätung hatte, aber er wird noch kommen. Wir freuen uns, dass da sind Herr Rechtsanwalt Thomas Berger und Herr Dr. Martin Behrens. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, mit uns zu beraten.

Wir fangen hier immer direkt an und beginnen jetzt mit



der Befragung der Sachverständigen. Deshalb gilt wie immer die Regel: Bitte nennen Sie zu Beginn die entsprechende Institution bzw. den/die Sachverständige, an den/die die Frage gerichtet ist. Wir beginnen ebenfalls – wie immer – mit der Runde der CDU/CSU-Fraktion und Herr Kollege Lagosky beginnt.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Ich hätte ganz am Anfang eine Frage an den Arbeitgeberverband Gesamtmetall, an die BDA und an den Zentralverband des Deutschen Handwerks. Die Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sowie die LINKEN wollen das Wahlverfahren zu den Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen. Sehen Sie Bedarf für die von den Antragstellern vorgesehenen Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz? Sind die Vorschläge der Antragsteller geeignet, die Betriebsverfassung weiter zu entwickeln?

Sachverständige Talkenberg (Arbeitgeberverband Gesamtmetall): Nach Durchsicht der Anträge und Ziele, die dort benannt wurden, vielleicht zu der Frage eine Grundüberlegung von uns als Gesamtmetall und als M+E-Arbeitgeber. Das Betriebsverfassungsgesetz ist für uns eine Art des Interessenausgleichs auf betrieblicher Ebene und es ist eine Waage, die ständig austariert wird, auch auf betrieblicher Ebene. Aus unserer Sicht ist ein Eingriff in diese austarierte Materie nur dann erforderlich, wenn wirklich ein Handlungsbedarf nachgewiesen ist. Den sehen wir aus M+E-Sicht nicht.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Die wichtigste Aussage ist und bleibt: „Das Kernelement unserer Betriebsverfassung ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat“. Das ist nicht nur Programmsatz. Das ist das Wesentliche, auf das man sich bei dieser Zusammenarbeit konzentrieren muss. Man muss bei jeder Gesetzesänderung die zentrale Frage stellen, was bringt es? Was hilft es für diese vertrauensvolle Zusammenarbeit? Bei einer Änderung des Wahlverfahrens vermag ich das überhaupt nicht zu erkennen. Insbesondere nicht bei der Änderung des Wahlverfahrens, das hier vorgeschlagen ist. Man darf dabei nicht vergessen, das täuscht eine Vereinfachung vor, aber die Wahl selber wird dadurch kein bisschen einfacher. Diese Änderung bringt tatsächlich für das betriebliche Miteinander von Arbeitgeber und Betriebsrat unter dem Strich überhaupt nichts.

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Ich schließe mich den Vorrednern im Grundsatz an und möchte noch hinzufügen, dass

auch wir keinen Bedarf für die Änderungsanträge sehen. In den Betrieben des Handwerks, die über einen Betriebsrat verfügen, spielt der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit eine große Rolle. Er ist gelebte Betriebspraxis. In den Betrieben des Handwerks, die kleinbetrieblich strukturiert sind, was im Übrigen die Mehrheit ist – die Mehrheit der Betriebe verfügt über fünf bis acht Mitarbeiter -, gibt es selten einen Betriebsrat. Das hat den Hintergrund, dass in diesen Betrieben der Betriebsinhaber häufig persönlich mitarbeitet. Der persönliche Kontakt ist sehr nah und persönliche Belange der Mitarbeiter können in gemeinsamen Gesprächen zu einer guten Lösung für beide Seiten geführt werden. Die Entscheidung, die in diesem Rahmen getroffen werden, ziehen, egal ob es sich um betriebliche, um personelle, finanzielle oder wirtschaftliche Angelegenheiten handelt, die persönlichen Belange der Mitarbeiter mit ein. Wenn es dort dann tatsächlich zu Konflikten kommt, wird das im engen Zusammenwirken mit dem Inhaber gelöst. Wenn es mal keine Lösung gibt, versucht man sich weiter auf dem Verhandlungswege zu einigen, zu Gunsten aller. Wir sehen daher keinen Bedarf, die Betriebsverfassung in den Grundsätzen, so wie hier vorgeschlagen, zu ändern.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich möchte ebenfalls BDA, Gesamtmetall und Frau Schweer vom ZDH fragen. Es geht um das Amt des Wahlvorstandes und den Kündigungsschutz. Ist aus Ihrer Sicht eine Verlängerung des Kündigungsschutzes für die Mitglieder des Wahlvorstandes auf 24 Monate erforderlich?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das kann ich kurz machen. Nein, eine solche Änderung ist nicht erforderlich. Sie wäre darüber hinaus sogar kontraproduktiv. Das Ziel von Betriebsverfassung ist ja nicht der Kündigungsschutz, sondern die Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Ausgleich mit dem Arbeitgeber. Mir ist, zumindest aus dem bei uns organisierten Bereich, nicht ein Fall bekannt, wo das Amt als Wahlvorstand in irgendeiner Weise zu Nachteilen für den Wahlvorstand geführt hat. Der Wahlvorstand steht ja, anders als das mit dem Antrag insinuiert wird, heute schon nicht schutzlos da. Vor diesem Hintergrund sehe ich für die Änderung keinerlei Notwendigkeit.

Sachverständige Talkenberg (Arbeitgeberverband Gesamtmetall): Ich schließe mich Herrn Wolf insofern an. Wir als M+E-Industrie geben alle vier Jahre einen Leitfaden Betriebsratswahlen heraus, weil auch bei uns in



den Unternehmen ein großer Beratungsbedarf ist. Man sieht daran auch, dass wir sehr stark Ansprechpartner der Wahlvorstände sind. Im Leitfaden geht es also nicht nur um die Arbeitgeberaufgaben, sondern wir haben auch ein großes Interesse daran, dass diese Wahlen richtig durchgeführt werden, weil letztlich, wenn die Wahlen angefochten werden, das für den Arbeitgeber zum Nachteil gereicht. Es löst Kosten aus und für eine gewisse Zeit hat man den demokratisch legitimierten Ansprechpartner nicht. Wir als Spitzenverband sind bei diesen Beratungsfällen involviert. Wir halten auch Vorträge vor der Wahl, selbst vor Betriebsräten und Wahlvorständen. Ich erlebe es nicht, dass der Wahlvorstand der Gegner ist. Ich erlebe es eher in der betrieblichen Praxis, dass unsere Personalabteilungen und die Wahlvorstände dieses doch hochkomplexe Wahlverfahren möglichst richtig machen wollen. Wenn Sie sich die Liste der Fehler angucken, ist diese lang. Man muss also sehr aufpassen.

Die Idee, dass das der Wahlvorstand Gegner des Arbeitgebers ist, den man auch noch schützen muss, ist in der Praxis nicht so vorhanden. Das mag vielleicht bei Betriebsräten, die vier Jahre im Amt sind und man dann in härtere Situationen gerät, naheliegender sein. Bei Wahlvorständen sehe ich das nicht so, so dass ich da keinen erhöhten Schutz benötige. Hinzu kommt, dass es bereits den sechsmonatigen nachwirkenden Kündigungsschutz gibt. Man ist nach dem Amt nicht ganz schutzlos gestellt.

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Auch hier kann ich mich den Reden meiner Vorgänger anschließen. Wir erleben es ebenfalls nicht so, als würde der Wahlvorstand zu den bedrohten Arbeitnehmern des Betriebes gelten, wenn Betriebsratswahlen anstehen. Auch der Wahlvorstand hat einen Kündigungsschutz. Was mit dem verlängerten Kündigungsschutz mitschwingt, ist, dass der Arbeitgeber unter den Generalverdacht gestellt wird, per se jegliche Personen, die im Betrieb eine Betriebsratsinitiative starten oder Betriebsratsstätigkeit ausüben möchten, kündigen zu wollen. Das ist nicht der Fall. Ein anderer Punkt ist, dass gerade kleine und mittlere Handwerksbetriebe, wenn sie mit zusätzlichem Sonderkündigungsschutz belegt werden würden, in ihrer Personalflexibilität sowie ihrer Einsatzplanung gehemmt werden, was zu erhöhten Kosten führt. Im Vergleich auch zu größeren Betrieben führt das zu einer besonderen Belastung für kleinbetriebliche Strukturen.

Abgeordneter Weiß (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an die Vertreter von DGB und Beamtenbund. Wir haben ein auffallendes Gefälle, was die Betriebsratsdichte von Groß- zu Klein- und Mittelbetrieben angeht. Deswegen würde mich von Ihnen beiden Folgendes interessieren: Gibt es eine zuverlässige Analyse, was die Bildung von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben sozusagen behindert? Wenn Sie für eine höhere Betriebsratsdichte sorgen wollen, wo liegt da der Ansatzpunkt? Ich habe den Beamtenbund deswegen beim Fragen hinzugenommen, weil mich auch interessieren würde, wie es beim Personalvertretungsrecht aussieht, was wir hier nicht beraten und wofür wir nicht zuständig sind, sondern der Innenausschuss. Gibt es eigentlich auch personalvertretungsrechtlich freie Zonen, wo es zu keiner Bildung von Personalräten kommt?

Sachverständiger Fischer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Um auf die Frage des Betriebsrats in Klein- und Mittelbetrieben zurückzukommen, ist ein wichtiger Punkt natürlich, dass in kleineren Betrieben die Betriebsratsgründung dadurch erschwert wird, dass ein persönlicher Kontakt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern besteht. Das steht außer Frage. Außerdem ist es Ihnen bekannt, auch die Kräfte von uns Gewerkschaften sind ein Stück weit begrenzt. Wir tun uns etwas schwer, diese kleineren Unternehmen auch zu erschließen. Wir können das derzeit nicht flächendeckend machen – mit einigen sehr positiven Ausnahmen. Wenn Sie sich das Verhältnis kleinere und größere Unternehmen bei Mitgliedsgewerkschaften bei der IG BCE anschauen, stellen Sie fest, dass wir dort in jüngerer Zeit auch, was die Betriebsratsarbeit angeht, durchaus auch kleinere Unternehmen erfolgreich erschlossen haben.

Sachverständiger Geyer (dbb beamtenbund und tarifunion): Vielleicht erst einmal aus personalvertretungsrechtlicher Sicht der Dinge: Weiße Flecken gibt es da so gut wie nicht, weil nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz der Dienststellenleiter die Personalratswahlen entsprechend initiieren könnte oder eine Versammlung zu dem Wahlvorstand einberufen könnte. Warum es gerade in kleineren oder mittleren Betrieben oftmals weiße Flecken gibt, liegt aus unserer Sicht eindeutig an den prekären Beschäftigungsverhältnissen. Aus der Gewerkschaft, aus der ich komme, aus der DPVKom – wir organisieren ganz stark im Callcenter-Bereich –, da sehen wir schon, dass befristete Beschäftigungen auch ein Hemmnis sind, überhaupt einen Betriebsrat zu gründen, weil die Menschen sich in dem Betrieb überhaupt nicht



sehen. Sie streben an, hier wieder herauszukommen und irgendwo anders wieder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis zu bekommen. Das Thema befristete Beschäftigungsverhältnisse ist ein starker Hemmschuh, um Betriebsräte zu bilden, und alle andere prekären Beschäftigungsverhältnisse, wie Leih- und Zeitarbeit, in die die Arbeitgeber immer weiter hineingehen, erschweren das.

Das Tarifeinheitsgesetz erschwert uns natürlich auch die Situation, gerade den Mitgliedsgewerkschaften des dbb. Das Tarifeinheitsgesetz zielt daraufhin, kleineren Fachgewerkschaften, Berufsgewerkschaften die Arbeit zu erschweren, beziehungsweise sie zu vernichten. Aber gerade wir, diese Fachgewerkschaften und Berufsgewerkschaften, decken weiße Felder in der betrieblichen Mitbestimmung ab. Wenn ich mir anschau, bei Privatbahnen organisiert fast ausschließlich die GDL, andere Gewerkschaften sind dort überhaupt nicht vorhanden. Wenn dann beispielsweise durch das Tarifeinheitsgesetz die Position der GDL geschwächt wird, wird man dort auch die betriebliche Mitbestimmung schwächen. Genauso wie bei uns als DPVKom, wo wir in Callcenter-Betrieben organisieren, wo wir die einzige Gewerkschaft sind. Und wenn wir als Gewerkschaft durch das Tarifeinheitsgesetz geschwächt werden, dann würden dort auch weiße Felder in der betrieblichen Mitbestimmung entstehen.

Vorsitzende Griese: Das Tarifeinheitsgesetz haben wir hier auch in sehr ausführlicher Anhörung beraten. Aber dass es das Ziel hätte, Gewerkschaften zu vernichten, hat noch niemand gesagt. Das möchte ich ausdrücklich zurückweisen auch für den ganzen Ausschuss. Herr Stegemann, bitte sehr.

Abgeordneter Stegemann (CDU/CSU): Ich komme noch einmal zum Kündigungsschutz zurück. Da hätte ich eine Frage an Herrn Wolf, Frau Talkenberg und Frau Schweer. Welche Probleme sehen Sie darin, den Schutz von Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3a Kündigungsschutzgesetz bereits mit der ersten belegbaren Aktivität zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl beginnen zu lassen und diesen Schutz auch auf alle aktiv werdenden Arbeitnehmer auszudehnen?

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Herr Stegemann, das kann man kurz zusammenfassen. Am Ende hat im Betrieb jeder Sonderkündigungsschutz. Das ist sicherlich nicht Ziel und Aufgabe des Betriebsverfassungsgesetzes. Deswegen wäre eine solche Vorschrift vor dem Hintergrund

der bereits bestehenden Schutzvorschriften nicht nur überflüssig, sondern würde im Prinzip gerade in Krisensituationen jede betriebliche Tätigkeit gefährden.

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Wenn jeder, der sich im Betrieb aktiv für die Betriebsrats Tätigkeit engagiert oder für deren Wahl im Vorfeld tätig wird, besonders schutzwürdig sein soll, kann dies in kleinen Betrieben tatsächlich dazu führen, dass sämtliche Arbeitnehmer –, denken Sie einmal an einen Betrieb von fünf bis acht Mitarbeitern, in dem Betrieb Sonderkündigungsschutz genießen können. Das ist ein massives Hemmnis für die betriebliche Praxis. Die Frage ist auch, was passiert, wenn gar kein Betriebsrat gewählt wird? Wann setzt dieser Sonderkündigungsschutz ein? Wie soll der Arbeitgeber davon überhaupt erfahren? Das sind alles Punkte, die völlig ungeklärt sind und im Ergebnis zu Lasten der Betriebe gehen. Von daher können wir diesen Vorschlag nicht akzeptieren.

Vorsitzende Kerstin Griese: Wenn Frau Talkenberg kurz antwortet, nehme ich Sie noch hier dazu, ansonsten ist die Zeit nämlich durch.

Sachverständige Talkenberg (Arbeitgeberverband Gesamtmetall): Gerne, das Kurzfassen geht bei mir auch. Einen Aspekt möchte ich noch ergänzen zu meinen Vordnern. Aus meiner Sicht basiert das Betriebsverfassungsrecht auf so einer Art Demokratieprinzip. Nur ein Arbeitnehmer will den Betriebsrat, aber alle anderen nicht? Dann soll dieser aber schon geschützt sein? Ich finde das insbesondere - man sieht es hier – undemokratisch. Es ist richtig, dass man drei Antragsteller braucht, um so einen Wahlvorstand einzusetzen. Das Betriebsverfassungsrecht hat das gesehen. Deswegen ist für uns auch die Wertung des Betriebsverfassungsgesetzes - nur drei, aber auf der anderen Seite auch mindestens drei – genau die richtige Austarierung des Interessenausgleichs, den ich gleich am Anfang schon benannt habe.

Vorsitzende Griese: Dann beenden wir die Runde der CDU/CSU-Fraktion und merken uns, dass Sie eine Minute weniger das nächste Mal bekommen. Wie gesagt, wir rechnen hier ganz genau und gehen hinüber zur Runde der Fraktion der SPD. Da beginnt Herr Kollege Rützel.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Wie sehen Sie in der Praxis Probleme, wenn das vereinfachte Wahlverfahren



bei der Erstwahl eines Betriebsrates in Betrieben von 51 bis 100 Arbeitnehmern ohne Zustimmung des Arbeitgebers durchgeführt wird? Und zum vereinfachten Wahlverfahren, außer der zeitlichen Komponente gesehen, gibt es auch noch Vereinfachungen für das vereinfachte Wahlverfahren aus Ihrer Sicht?

Sachverständiger Fischer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Zunächst ist das richtig, dass das derzeit vereinfachte Wahlverfahren eben kein vereinfachtes Wahlverfahren ist, sondern ein verkürztes Wahlverfahren. Wir wissen aus Befragungen, dass ein Drittel aller Gewerkschaftssekretäre Fälle beobachtet hat, in denen Betriebsratswahlen manipuliert oder aktiv von Arbeitgeberseite verhindert wurden. Das vereinfachte Wahlverfahren bei der ersten Wahl eines Betriebsrates verkürzt die Möglichkeit zur Manipulation von Betriebsratswahlen auf zwei Wochen. Also sind wir dafür. Der Hintergrund, ob das jetzt optional oder ob das nun obligatorisch ist bei einer Schwelle von 51 bis 100, spielt aus unserer Sicht und aus unseren Erfahrungen keine Rolle. Wir wissen beispielsweise von der IG Metall, dass in der Sparte von 50 bis 100 Beschäftigten das optionale Anwenden des vereinfachten oder verkürzten Wahlverfahrens bereits längst die Regel ist. Wenn man also diese Schwelle hochsetzt und sagt, das muss hier obligatorisch werden, sehen wir in der Praxis noch einen stärkeren Schutz derjenigen, die sich in den Betriebsratswahlen engagieren, ohne dass das jetzt gewissermaßen ein Dammbbruch wäre.

Abgeordneter Paschke (SPD): Ich möchte ganz gerne einmal die Praxis einbinden. Meine Frage geht an die Vertreter des Konzernbetriebsrates der Asklepios Kliniken. Welche Möglichkeit aus Ihrer Sicht sollte den Konzern- und Gesamtbetriebsräten zur Unterstützung von Betriebsratswahlen eingeräumt werden? Wie sollte aus der Sicht der Praxis ein vereinfachtes Wahlverfahren aussehen?

Sachverständiger Schwärzel (Asklepios Kliniken GmbH): Zu der Frage der Vereinfachung des Wahlverfahrens müsste die Wahlordnung überarbeitet werden. Es müssten andere Voraussetzungen geschaffen werden, um für die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, die vorher noch nie etwas mit dem Betriebsrat zu tun hatten und die sehr häufig auch sprachlich und kommunikativ Probleme haben – so wie wir es aus den Servicebereichen kennen –, ein wirklich vereinfachtes Wahlverfahren einzuführen, um hier die Möglichkeit zu schaffen, Betriebsräte zu bilden.

Zu der Frage, was können Konzernbetriebsräte tun? Hier wünsche ich mir eigentlich als jahrelanger Konzernbetriebsratsvorsitzender – ich bin auch Gesamtbetriebsratsvorsitzender eines Unternehmens - die Kompetenzerweiterung des gesamten Konzernbetriebsrates. Wir haben zwar die Legitimation, Wahlvorstände im eigenen Konzern einzusetzen, wir haben aber nicht die Möglichkeit, vorab in den Betrieben mit den Kolleginnen und Kollegen über die Notwendigkeit eines Betriebsrates zu diskutieren oder auch Informationsveranstaltungen zu machen, um die Kolleginnen und Kollegen zu informieren. Dort wünsche ich mir eigentlich eine Verbesserung bezüglich der Kompetenzen der beiden genannten Mitbestimmungsgremien.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Düwell. Auch aus ganz praktischen Erkenntnissen frage ich: Inwiefern sind denn die Mitglieder eines Wahlvorstandes, Wahlbewerber und auch die Wahlinitiatoren, ganz von Anfang an nach der aktuellen Rechtslage vor Kündigungen wirklich geschützt?

Vorsitzende Griese: Professor Düwell, wir begrüßen Sie erst einmal, weil Sie eine Zugverspätung hatten.

Sachverständiger Prof. Düwell: Ich möchte sagen, dass ich auch Praktiker bin. Ich war lange Zeit, nämlich mehrere Jahrzehnte Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit und habe es tatsächlich erlebt, dass ein Fastfood-Unternehmen in der kleinen Großstadt Herne, in der ich richtete, es geschafft hat, davon Wind zu bekommen, wer alles bereit war zu kandidieren, bevor eine Einladung zur Wahlversammlung herauskam. Da wurde die Filiale für ein halbes Jahr geschlossen und damit war ein betriebsbedingter Kündigungsgrund, ein Vorwand, erfunden. Deswegen kann ich das nicht bestätigen, was ich vorhin von Verbänden gehört habe. Es gibt solche Fälle. Ich habe selbst solche Fälle erlebt und deswegen meine ich, der Schutz muss vorgelagert werden.

Bisher ist in § 15 KSchG der Schutz für den Wahlvorstand geregelt. Aber der Schutz beginnt erst ab Einladung zur Wahlversammlung. Die Initiatoren müssen schon dann geschützt werden, wenn sie sich zur Kandidatur bereitfinden. Dazu braucht man Unterstützung, vorherige Absprachen. Da ist der neuralgische Punkt. Und wir wissen natürlich – wir sind nicht so naiv zu glauben, dass es so etwas nicht gäbe –, dass es darauf spezialisierte Anwaltskanzleien gibt, die sich hier ein neues Geschäftsmodell erschlossen haben, Deswegen begrüße ich den Vorschlag, den Schutz vorzuverlagern.



Ob der Schutz so umfassend sein muss, wie das hier angeregt ist, ist eine andere Frage. Ich habe das in meiner schriftlichen Darlegung ausführlich dargestellt. Hier muss etwas geschehen. Es besteht Handlungsbedarf! Wäre es doch wunderbar, wenn im demokratischen Konsens alle Parteien des Deutschen Bundestages sich einmal für die Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeiten der Betriebsräte und der Wahlvorstände aussprechen und die Verbände einen Ethikkodex beschließen würden, dass solche Unternehmen, die gegen Betriebsräte und Kandidaten vorgehen, nicht ehrenhafte Mitglieder von Arbeitgeberverbänden sein können.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine nächste Frage geht an Herrn Dr. Klebe vom Hugo Sinzheimer Institut und auch nochmals an den Betriebsrat der Asklepios Kliniken. Sehen sie eine Notwendigkeit, die Schwellenwerte für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach § 38 Abs. 1 herunterzusetzen?

Sachverständiger Dr. Klebe (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): Dann fange ich als ein weiterer Praktiker an, weil ich viele Jahre Justiziar der IG Metall war. Vielleicht vereinfache ich es insofern, denn ich glaube, hier sitzen nur Praktiker, damit das jetzt nicht jeder sagen muss. Die Schwellenwerte sind ja mit der Novellierung 2001 schon erhöht worden und das war auch bitter nötig. Wenn man die Situation von 2001 mit der aktuellen 2015 vergleicht, dann glaube ich, ist es absolut sinnvoll, wieder an die Schwellenwerte zu denken und die wieder zu erhöhen, da einfach die Aufgabe für Betriebsräte sowohl von der Zahl wie von der Komplexität her unglaublich zugenommen haben. Ich nenne nur Stichwörter: Die Flexibilisierung der Belegschaften hat zugenommen, Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen usw. Die Flexibilisierung der Unternehmensformen hat zugenommen, Outsourcing, Offshoring. Die Globalisierung trifft selbst mittlere und kleinere Unternehmen. Die Zulieferer in der Automobilindustrie, die kenne ich nun besonders gut, wenn irgendwo in der Welt ein Werk gebaut wird, gehen die mit nach Mexiko, nach China, wohin auch immer.

Schließlich haben wir das große Thema, wo jedes Ministerium inzwischen eine Plattform hat, das der Digitalisierung. Wie das alles bewältigt werden soll, ohne eine gewisse Professionalität, an der auch die Arbeitgeber ein Interesse haben müssten aus meiner Sicht, sonst wird es keine vernünftige Digitalisierung geben, wie man es ohne Betriebsräte oder Belegschaften macht, wüsste ich nicht. Insofern halte ich die Idee für sinnvoll.

Sachverständiger Schwärzel (Konzernbetriebsrat der Asklepios Kliniken GmbH): Wir sind für die Veränderung der Schwellenwerte, gerade hinsichtlich zu der Frage, in Kleinbetrieben mit einer halben oder einer ganzen Freistellung arbeiten zu können. Das liegt in der Natur der Sache. Wenn ein neu gewählter Betriebsrat die Aufgaben und Funktionen nach dem Betriebsverfassungsgesetz übernehmen soll, braucht er hierfür auch die Ressourcen. Das ist nicht wenig - Herr Dr. Klebe hat das gerade erwähnt – alleine beim Thema „Digitalisierung am Arbeitsplatz“. Ich kann da aus eigener Erfahrung reden. Ich arbeite zurzeit an nichts anderem als an irgendwelchen Softwarepaketen, die eingeführt werden. Ein Unternehmer ist darauf bedacht, mit dem Konzernbetriebsrat Vereinbarungen zu erzielen. Wenn er es nicht tut, hat er schon die Erfahrung gemacht, dass es teuer wird. In den Betrieben, die bisher ein betriebsratsloser Betrieb waren, die bei null anfangen, brauchen die jungen und unerfahrenen Kolleginnen und Kollegen hierfür Ressourcen, um ihre Arbeit wahrzunehmen. Vielleicht wäre es auch mal angebracht, den § 37 Abs. 2 BetrVG konkreter zu definieren für die Freistellung und für die erforderliche Betriebsratsarbeit. Das ist immer einer der größten Streitpunkte in den Betrieben.

Vorsitzende Griese (SPD): Damit ist diese Runde beendet. Wir gehen über zu der Runde der Fraktion DIE LINKE. Frau Krellmann fragt.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Wenn sich hier alle outen, oute ich mich auch als Praktikerin. Als Gewerkschaftssekretärin habe ich leider erlebt, dass viel zu oft Betriebsratswahlen an den unterschiedlichsten Stellen behindert wurden, und bin ganz überrascht, wenn die Arbeitgeber da keine Notwendigkeit sehen, überhaupt was zu machen. Meine Frage geht an Herrn Sachverständigen Berger. Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Erfahrung als Rechtsanwalt besonders wichtig für die Erleichterung der Gründung von Betriebsräten?

Sachverständiger Berger: Ein Punkt ist schon angesprochen worden, nämlich die Rechte des Gesamtbetriebsrats oder des Konzernbetriebsrats zur Gründung von Wahlvorständen. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu eine Entscheidung im Jahre 2010 gefällt, die eigentlich zwiespältig ist. Einerseits hat sie einige Rechte den Gesamt- und Konzernbetriebsräten gegeben. Demnach ist es möglich, dass geeignete Maßnahmen getroffen werden können, zum Beispiel der Zutritt zu den Betrieben. Man kann auch mit Wahlvorstandsbewerbern sprechen und Kandidaten suchen. Was man allerdings nicht darf,



ist eine Belegschaftsversammlung in Form von einer Informationsversammlung. Die Entscheidung halte ich am Ende für nicht überzeugend. Ich verstehe allerdings, warum der Senat das gemacht hat und kann das nachvollziehen. Insofern glaube ich, dass das eine gesetzgeberische Korrektur braucht, um dieses wichtige Instrument zu haben, eine Belegschaftsversammlung in Form einer Informationsversammlung durchzuführen.

Das Zweite ist die Schaffung eines spezifischen Kündigungsschutzes für Initiatoren und Wahlvorstandsbewerber. Ich habe dazu bereits zwei Beiträge von Arbeitgeberverbandseite und auch von Herrn Sachverständigen Prof. Düwell gehört. Ich würde gerne einen Punkt ergänzen. Man muss bei der ganzen Frage der Betriebsratsgründung die Frage stellen: Warum werden die Arbeitgeber nicht initiativ? Man muss viel stärker auf das Bewusstsein derjenigen abheben, die eigentlich durchaus eine ganze Menge Rechte haben, um einen Betriebsrat initiieren zu können. Da gibt es oft Befürchtungen, die die Arbeitnehmer haben, unabhängig davon, ob sie im Einzelfall berechtigt sind oder nicht. Bei den Arbeitgebern, die wir teilweise haben, die mit den Begriffen „Betriebsrats-Bashing“ oder „Union Busting“ und solche Sachen titulierte werden, ist es relativ klar, warum die Kolleginnen und Kollegen Befürchtungen haben. Man darf aber die Breitenwirkung nicht unterschätzen, die das auf Arbeitnehmer in Unternehmen hat, wo sowas eben nicht geschieht, weil man gesetzestreue Arbeitgeber hat. Insofern halte ich die Schaffung und Ausdehnung von Kündigungsschutz für Initiatoren und Wahlvorstandsbewerber im Vorfeld für besonders wichtig.

Ich glaube, es ist auch wichtig, die Schulung und Beratung von Wahlvorständen explizit in das Gesetz zu schreiben, weil die Rechtsprechung das auch schon weitgehend macht, es aber eben oft unbekannt ist. Schließlich würde ich mich dem Konzernbetriebsrat Asklepios anschließen. Das Wahlverfahren - der Deutsche Gewerkschaftsbund hat es auch gesagt - ist nicht gerade einfach. Es ist beschleunigt, aber es muss vereinfacht werden. Ich denke, dass da der Vorschlag von Herrn Prof. Düwell, den er gemacht hat, dass da die Praktiker runde zusammentreten müsste, um das hinzubekommen, richtig ist.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Noch ein Stückchen weiter in diese Richtung. Meinen Sie, dass die Ausdehnung dieser formalen Rechte genügt, oder muss man vielleicht noch einen Schritt weiter gehen?

Sachverständiger Berger: Ich denke, dass es wichtig ist.

Zwei Regelungsvorschläge will ich besonders hervorheben. Den einen der Informationsveranstaltung und das andere des Umlageverfahrens. Zunächst zur Informationsveranstaltung. Ich habe schon gesehen, dass im Vorfeld von beiden Seiten, von Arbeitgeberseite und teilweise von Arbeitnehmerseite, Bedenken gegen diese Informationsveranstaltung bestehen, die der Arbeitgeber einmal im Jahr durchzuführen hat. Ich würde hingegen sagen, es ist eine differenzierte Regelung. Der Arbeitgeber wird hier nicht über Gebühr beansprucht. Das Gesetz geht von dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus. Es stellt sich die Frage, beginnt dieses Gebot erst mit der Gründung eines Betriebsrats oder hat das nicht auch Vorwirkungen? Das Betriebsverfassungsgesetz hat entsprechende Verpflichtungen. Insofern kann man von gesetzestreuen Arbeitgebern erwarten, dass sie sich vor das Betriebsverfassungsgesetz stellen und entsprechend Compliance-Erklärungen abgeben. Insofern glaube ich, dass das zumutbar bleibt. Und zu Bedenken von Gewerkschafts-/Arbeitnehmerseite, die teilweise gekommen sind, würde ich entgegnen, dass die Initiative nach dem Regelungsvorschlag nach wie vor auf Arbeitnehmerseite verbleibt. Insofern halte ich den Vorschlag für überzeugend.

Das Umlageverfahren halte ich für fast noch bedeutender. Die Idee dahinter ist, kleinere und mittlere Unternehmen wirtschaftlich finanziell mit den direkten Kosten der Betriebsverfassung zu entlasten. Da muss man auch wieder aus Arbeitnehmersicht bedenken, oft wählen die Arbeitnehmer deshalb keine Betriebsräte, weil sie befürchten, dass ihr Unternehmen über Gebühr wirtschaftlich belastet wird und dass das letztlich Kosten auslöst, die auch Entgelt oder gar Arbeitsplätze in Gefahr bringt. Das könnte dem durch ein Umlageverfahren effektiv entgegen gewirkt werden, dass kleinere und mittlere Unternehmen entsprechend für diese Kosten freigestellt werden. Ich halte das für sehr wichtig, um das Klima zu verbessern, dass neue Betriebsräte geschaffen werden.

Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.): Auch meine Frage geht an den Sachverständigen Berger. Herr Berger, Sie haben bei der ersten Antwort die Begriffe „Union-Busting“ und „Betriebsrats-Bashing“ genannt. Deswegen möchte ich Sie fragen, welche Gesetzesänderungen Sie aus Ihrer Praxis als Rechtsanwalt für besonders bedeutsam halten, um Betriebsrats-Bashing und Union-Busting zu begegnen.



Sachverständiger Berger: Ich habe solche Fälle tatsächlich in der Praxis gehabt. Meine Erfahrung ist, dass es ohne eine Anhebung eines Ordnungsgeldes nach § 23 Absatz 3 und den allgemeinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch nicht geht. Die Privilegierungen, die es dort gibt, sind nicht nachzuvollziehen. Im allgemeinen Vollstreckungsrecht liegen die Ordnungsgelder bei 250.000 Euro. Bei jedem Maschendraht-Nachbarschaftsstreit, jeder familienrechtlichen Auseinandersetzung findet § 890 ZPO Anwendung mit 250.000 Euro Ordnungsgeld. Nur in der Betriebsverfassung ist das auf 10.000 Euro reduziert. Diese Privilegierung ist für mich nicht nachvollziehbar. Ich bitte da um Aufklärung über den Sachgrund, warum solche Privilegierung bei groben Pflichtverletzungen des Betriebsverfassungsgesetzes, wie das begründet werden kann. Aus meiner Sicht ist das nicht nachvollziehbar. Man darf nicht unterschätzen, dass diese Höhe der Ordnungsgelder auch eine Bedeutung hat. Insbesondere auch im Zusammenhang mit den heutigen Diskussionen um Compliance hat es eine erhebliche Auswirkung, welche Höhen an Ordnungsgeldern erhoben werden.

Gleiches gilt für § 119 Betriebsverfassungsgesetz, auch für § 121 Betriebsverfassungsgesetz. Beide Vorschriften darben in der Praxis. Die haben fast keine Relevanz, auch deshalb nicht, weil bei Behörden und Staatsanwaltschaften keine entsprechende Sachkompetenz da ist. Insofern sind diese Regelungsvorschläge aus meiner Sicht absolut notwendig.

Vorsitzende Griese: Das war jetzt eine zeitliche Punktlandung. Wir beenden diese Runde und gehen zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN. Frau Müller-Gemmeke, bitte sehr.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Dr. Behrens. Sie schreiben in der Stellungnahme, dass immer weniger Beschäftigte von einem Betriebsrat vertreten werden. Meine Frage, ist die betriebliche Mitbestimmung in der Krise? Gibt es Tendenzen hin zu einer Art von Union-Busting und sehen Sie Handlungsbedarf?

Sachverständiger Dr. Behrens: Vielen Dank für Ihre Frage. Die Mitbestimmung ist sicherlich nicht in der Krise, aber sie ist unter massivem Druck geraten. Dort, wo wir Betriebsräte haben und wo Mitbestimmung mit Leben erfüllt ist, funktioniert diese überwiegend gut. Das sagte uns zumindest die Forschung. Das Problem ist aber, dass die Bereiche, in der wir funktionierende Mitbestimmung haben, zurückgehen. Wir hatten noch 1993

das erste Jahr, für das wir wirklich belastbare Daten über die Verbreitung der Mitbestimmung in Deutschland haben. 51 Prozent der Beschäftigten, die in einem Betriebsratsbetrieb arbeiten, wohlgermerkt nur in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten und nicht im öffentlichen Dienst. Heute sind es 41 Prozent, das heißt, es ist ein Rückgang von zehn Prozentpunkten; das ist merkbar. Es bestehen auch Gründe dafür und Bereiche, wo dieser Rückgang besonders schmerzvoll war und wo Erfolg ist.

Um auf die Debatte von vorhin zurückzukommen: es sind nicht überwiegend die Kleinstbetriebe, wo die fünf bis zehn Beschäftigten uns Probleme bereiten, sondern es ist der mittlere Bereich. Im Bereich der Kleinbetriebe zwischen fünf und zehn Beschäftigten hatten wir auch schon früher sehr selten die Betriebsräte. Und das ist heute nicht anders. Dort hat es aber auch keinen merklichen Rückgang gegeben. Im Bereich der Großbetriebe sind wir auch stabil. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hatten früher weit über 90 Prozent einen Betriebsrat. Das ist heute immer noch so. Wo wir Rückgänge haben, das ist der mittlere Bereich, insbesondere zwischen 20 und 200 Beschäftigten, wo ca. in den letzten 20 Jahren die Rückgänge erfolgten. Aus unserer Befragung stellt sich auch heraus, dass es leider auch die Bereiche sind, wo uns Versuche, wie die Gründung von Betriebsräten zu verhindern, besonders begegnen. Insofern gibt es dort einen deutlichen Zusammenhang.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine zweite Frage geht auch an Herrn Dr. Behrens. Das zentrale Anliegen bei uns im Antrag sind zum Einen eben – was vorhin schon angesprochen wurde – die Aktiven, die sich also auf den Weg machen, um einen Betriebsrat zu gründen, zu schützen und vor allem die befristet Beschäftigten, die a) aktiv werden und b) dann auch gewählt sind. Man kennt immer wieder die Fälle, wo dann Betriebsräte jährlich neu gewählt werden müssen, weil die befristet Beschäftigten nicht mehr da sind. Sehen Sie auch bei den zwei Punkten Handlungsbedarf? Wie bewerten Sie unsere Vorschläge dazu?

Sachverständiger Dr. Behrens: Ich sehe dringenden Handlungsbedarf, weil aus unserer Studie mehrere Dinge sehr eindeutig zum Vorschein kommen. Es gibt bei den Betrieben, wo sich Menschen auf den Weg machen, um einen Betriebsrat zu gründen, die nicht bereits funktionierende etablierte Strukturen vorfinden, massive Probleme, auch Einschüchterung. Die wirken über den Kreis der Beschäftigten, die direkt betroffen sind,



hinaus. Das heißt, wir haben nicht nur ein Phänomen, dass Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen und davon abgehalten werden, in der Ausübung ihrer Rechte behindert wurden. Dies strahlt auch auf diejenigen aus, die es dann in der nächsten Runde gar nicht erst versuchen. Deswegen, denke ich, ist es dringend geboten, hier eine Verbesserung herbeizuführen.

Ich denke an einen Bereich, wo wir besonders eklatante Fälle haben, wo Beschäftigte davon abgehalten werden, Mitglied im Betriebsrat zu werden oder überhaupt zu kandidieren. Dies ist in der Tat die Frage der befristeten Beschäftigung. Wir haben gerade in der neuen Erhebung, die wir im WSI-Institut, für das ich tätig bin, durchgeführt haben, eine Betriebsrätebefragung von 4.000 repräsentativ ausgewählten Betriebsräten in Deutschland durchgeführt und erstmalig überhaupt erhoben, wie sich Betriebsratsgremien zusammensetzen. Wer ist dort drin und wer ist nicht dort drin? Wir haben festgestellt, dass in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten und Betriebsrat insgesamt neun Prozent der Belegschaft einen befristeten Arbeitsvertrag haben, aber nur ein einziges kümmerliches Prozentchen der Mitglieder dieser Betriebsräte einen befristeten Vertrag hat. Das heißt, wir haben hier ein Phänomen, wo systematisch eine bestimmte Beschäftigtengruppe in atypischer Beschäftigung von der Betriebsratsarbeit, von der Ausübung ihrer demographischen Rechte de facto – nicht willentlich – ferngehalten wird. Das ist ein Bereich, wo es massiven Korrekturbedarf gibt.

Ebenso auch, was den Schutz von Initiatoren und Kandidatinnen und Kandidaten angeht. Wir erleben in den Fällen, die uns berichtet wurden, sehr häufig, dass insbesondere das Einschüchtern von Kandidatinnen und Kandidaten, Wahlvorstandsmitgliedern und allgemein den Menschen, die sich für eine Betriebsratswahl stark machen, sehr weit verbreitet ist und wirkt, insbesondere dort wirkt, wo Beschäftigte durch ihren Beschäftigtenstatus besonders verletzbar sind.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal die Frage an Herrn Dr. Behrens. Sehen Sie unsere Vorschläge, also analog § 78a für befristet Beschäftigte bzw. diese Meldemöglichkeit vorab, als gut und praktikablen Vorschlag an?

Sachverständiger Dr. Behrens: Ich halte das für sehr sinnvoll. Es ist in der Tat eine Brückenkonstruktion, also die Frage, bei wem muss man sich melden. Sicherlich wird allen verständlich sein, dass man das von mir

geschilderte Problem nicht dadurch löst, dass die Betroffenen sich beim Arbeitgeber melden und dort ihre Absicht dokumentieren. Wir müssen dabei tatsächlich zu einer Brückenkonstruktion kommen, und die mag mehr oder minder elegant sein, das überlasse ich den Fachjuristen und Fachjuristinnen. Da erkläre ich mich als Soziologe für unzuständig. Ich glaube aber, man muss zu einer praktikablen Lösung kommen, die einen wirksamen Schutz dieser Initiatoren in die Wege leitet. Ich halte den Vorschlag der Grünen und auch im Antrag der Linkspartei durchaus für einen sinnvollen Ansatzpunkt.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielleicht ganz kurz noch die Frage in der Minute. Was fehlt Ihnen denn noch in unserem Antrag, welche Anregung würden Sie uns mit auf den Weg geben?

Sachverständiger Dr. Behrens: Ich glaube, ein Bereich, wo wir sehr häufig Fälle der Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen gefunden haben, sind filialisierte Strukturen. Dort, wo nämlich kleine Betriebsratseinheiten mit wenig Ressourcen auf strategisch handelnde Großunternehmen treffen, die eine Vielzahl von hundert oder gar tausenden Betrieben, also Filialen unterhalten. Das ist insbesondere gang und gebe im Einzelhandel. Wir haben dort zwar teilweise einzelne Betriebsräte und darauf basierend auch Gesamtbetriebsräte. Aber die haben relativ geringe Ressourcen. Gesamtbetriebsräte könnten auch heute nach dem Gesetz tatsächlich in diesen „weißen Flecken“ Wahlen initiieren. Da diese GbRs meistens keine Freistellung haben, denn sie sind örtliche Betriebsräte von Kleinstbetrieben, haben sie gar nicht die Kapazitäten, diese Aufgabe, die sie sich ja theoretisch zu eigen machen könnten, auch wahrzunehmen. Ich würde daher dringend vorschlagen, sich Gedanken darüber zu machen, inwieweit man diese Gesamtbetriebsräte aufwertet, z. B. durch eigene Freistellungsansprüche, die sie dann wahrnehmen können oder Ressourcen, damit sie auch wirklich in diese Filialstrukturen hineinwirken können. Das wäre ein sinnvoller Beitrag, wenn man es so formulieren wollte, zur Waffengleichheit.

Vorsitzende Griese: Wir gehen weiter zur zweiten Runde der CDU/CSU-Fraktion. Es beginnt wiederum Herr Lagosky.

Abgeordneter Lagosky (CDU/CSU): Wir haben ja zurzeit das vereinfachte Wahlverfahren. Es kann in den Fällen



von 51 bis zu 100 Mitarbeitern mit Zustimmung des Arbeitgebers angewendet werden. Welche Probleme können in der Praxis entstehen, wenn das ohne die Zustimmung des Arbeitgebers erfolgt? Diese Frage richtet sich an Herrn Wolf, der ja schon zum Teil auf das Wahlverfahren geantwortet hat, an Frau Schweer und Gesamtmetall, Frau Talkenberg.

Sachverständiger Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Es ist ja gut, dass die Betriebsverfassung offenbar die Gelegenheit gibt, über alles, was man mal zu flexiblen Beschäftigungsformen sagen wollte, zu sprechen, vielleicht auch zur Tarifeinheit. Ich bin Ihnen für Ihren Einwand sehr dankbar, Frau Vorsitzende, den sie eben abgegeben haben, dass niemand jemanden aus der Tarifautonomie drängen will. Und ich will ganz bestimmt jetzt nicht auch das Thema flexible Beschäftigung aufrufen, wobei man dazu in dem Zusammenhang viel sagen könnte. Ich bin der festen Überzeugung, wenn man dieses vereinfachte Wahlverfahren durchführt, es insbesondere dort sinnvoll Platz greifen lassen kann, wo es auf Vereinbarungswege funktioniert. Das beschreibt gerade die Stärke der Betriebsverfassung – das Miteinander von Arbeitgeber und Arbeitnehmer respektive Betriebsrat. Deswegen ist die Lösung, wie sie im Augenblick im Gesetz vorgesehen ist, d. h., ab 51 Arbeitnehmern wird die verkürzte Wahl auf Vereinbarungswege durchgeführt, genau die richtige. In dem Punkt bin ich mit dem DGB ganz einer Meinung. Das ist ja kein vereinfachtes Wahlverfahren, es ist ein komplexes Wahlverfahren. Diese Wahlverfahren sind immer komplex und deswegen sollte diese Lösung auch bleiben, wo sie heute ist, nämlich in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer respektive Betriebsrat.

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Auch wir sehen es so, wie Herr Wolf es bereits gesagt hat. Das vereinfachte Verfahren gehört dahin, wo es auf dem Vereinbarungswege mit dem Arbeitgeber gangbar ist. Wir sehen in der Öffnung keine Vereinfachung. Die Frage ist auch: Liegt es tatsächlich am Verfahren, dass sich in diesen Einheiten, die hier angesprochen sind, keine Betriebsräte bilden, oder vielmehr an den betrieblichen Strukturen und den Interessen der Arbeitnehmer, dort Betriebsräte eben nicht zu initiieren auf Grund der meist hier auch noch engen Nähe zu dem Inhaber?

Sachverständige Talkenberg (Arbeitgeberverband Ge-

samtmetall): Zuerst danke, dass Sie auch an eine Vertreterin der M+E-Industrie diese Frage stellen, weil ich glaube, wir machen immer den Eindruck, nur die großen namhaften Konzerne zu vertreten. Als ich bei Gesamtmetall angefangen habe, wurde man mit allen möglichen Sachen ausgestattet, unter Anderem haben wir eine Broschüre „Zahlen der M+E-Industrie“ bekommen. Ich war diesbezüglich erstaunt, dass wir eigentlich eine Mittelstandsindustrie sind. Etwa 23 % unserer Mitgliedsunternehmen haben 50 – 99 Beschäftigte. Die würden genau von diesen hier vorgeschlagenen Texten betroffen sein. Wir merken es auch in der Beratung. Wir beraten massiv in den Zeiten der Betriebsratswahlen. Wir haben viele Anfragen zum vereinfachten Wahlverfahren. Ich freue mich auch, dass wir uns in diesem Punkt einig sind. Der Begriff ist es gar nicht wert, es ist höchstens ein verkürztes Verfahren wegen der Fristen, aber nicht vereinfacht.

Wir haben zum Beispiel auch eine Übersicht, welche Schritte man beachten muss. Sowohl das normale, als auch das vereinfachte Wahlverfahren besteht aus zehn Schritten, die der Wahlvorstand durchlaufen muss. Da ist also nichts einfacher. Deswegen auch von mir die Ansage, dass allein die Übertragung dieses Verfahrens das Ziel, das hinter diesen Anträgen steckt, nicht umsetzt, weil es so kompliziert ist. Schauen Sie sich die Wahlordnung an. Ich bin Juristin, selbst ich muss manchmal drei Kommentare dazu lesen, um zu verstehen, was eigentlich damit gemeint ist, so dass ich glaube, dass das Ziel mit den hier vorgeschlagenen Mitteln nicht erreicht werden kann.

Abgeordnete Schmidt (Ühlingen) (CDU/CSU): Ich möchte gerne Frau Pommer von den Familienunternehmern und auch Frau Schweer vom Zentralverband Handwerk noch einmal fragen: In den Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt, soll nach dem Antrag der Fraktion DIE LINKE. der Arbeitgeber jährlich zu einer Mitarbeiterversammlung einberufen, ob ein Betriebsrat gegründet werden soll, kann oder muss. Wie sehen Sie diesen Vorschlag?

Sachverständige Pommer (DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU e.V.): Ich bin ein absoluter Befürworter der Information der Arbeitnehmer über die Betriebsratswahlen. Das ist ein Punkt, der derzeit nicht stattfindet, wenn zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands eingeladen wird, ob im verkürzten oder anderen Verfahren. Da wird es grundsätzlich abgelehnt, vorher eine Fragestunde oder eine Diskussionsrunde zu



dem Thema zu machen. Es gibt auch kaum eine Möglichkeit der Arbeitnehmer, die nicht eingeladen haben, sich zu der Versammlung einmal zu informieren, es sei denn, sie würden kostenpflichtig eigene Anwälte dafür beschäftigen. Von daher bin ich durchaus dafür, dass Informationsveranstaltungen zunächst stattfinden. Allerdings halte ich den Vorschlag, hinterher gleich eine Wahlversammlung durchzuführen, weder für zielführend noch für praktikabel. Wenn überhaupt sollte man dann anschließend und im Sinne einer demokratischen Regelung die Arbeitnehmer befragen, ob sie überhaupt einen Betriebsrat haben wollten. Ich bin absolut nicht der Meinung, wie meine Vorredner zur Linken, dass die Wahl überwiegend von den Arbeitgebern behindert wird. Es gibt ganz viele Arbeitnehmer, die gar keinen Betriebsrat haben wollen. Sie wollen sich nicht vertreten lassen. Das gilt insbesondere bei mittelständischen Unternehmen, das sind überwiegend Familienunternehmen, dass die Mitarbeiter sich dort gut aufgehoben fühlen. Sie haben direkten Zugang zum Arbeitgeber und sie können ohne Weiteres ihre Dinge selbst regeln. Daher sind wir der Meinung, dass es das Demokratiegebot notwendig macht, dass überhaupt einmal gefragt wird, wollt Ihr das? Es kann nicht sein, dass in einem Unternehmen mit mehreren 100 oder 1.000 Arbeitnehmern drei Arbeitnehmer hingehen und sagen, so wir gründen jetzt einen Betriebsrat, und wenn es sein muss, machen wir den Betriebsrat zu dritt und dann verhandeln wir alle für euch. Das widerspricht dem Demokratiegebot.

Sachverständige Schweer (Zentralverband des Deutschen Handwerks): Aus Sicht des Handwerks würde ich das wie folgt bewerten. Wir lehnen den Vorschlag ab, dass Arbeitgeber eine jährliche Mitarbeiterversammlung durchführen müssen, in denen sie die Mitarbeiter über die Rechte und Pflichten und damit auch über die Frage der Konstitution des Betriebsrates zu informieren haben. Es bedeutet für einen Mittelständler viel Arbeit, sich intensiv mit Fragen der Betriebsverfassung auseinanderzusetzen und darüber zu dozieren. Mit solchen Tätigkeiten werden sonst Juristen und Berater beschäftigt, die diese Tätigkeiten gegen Entgelt mit einem Riesenaufwand und mit Ressourcen, über die kein normaler Mittelständler verfügt, ausüben.

Offen ist auch, in welchem Umfang die Information erfolgen muss. Es wird einem Arbeitgeber im Zweifel nicht zum Vorteil gereichten, wenn man über gewisse Dinge aus Unkenntnis oder Fahrlässigkeit nicht informiert. Wir befürchten, dass mit diesem Vorschlag ledig-

lich ein Beratungs- und Weiterbildungstourismus befördert wird. Letztendlich obliegt es – und das sagt auch das Betriebsverfassungsgesetz –, den Arbeitnehmern, einen Betriebsrat zu bilden, wenn der Wille dazu da ist. Wie viel der Arbeitgeber mit Informationen über das Betriebsverfassungsrecht dazu beitragen kann, halte ich für sehr fraglich.

Abgeordneter Helfrich (CDU/CSU): Ich habe eine Frage an Gesamtmetall beziehungsweise an Frau Talkenberg. Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN schlägt vor, unabhängige Stellen einzurichten, bei denen Beschäftigte, die erstmalig eine Betriebsratswahl einleiten, eine Absichtserklärung abgeben. Sie sollen dann dem Schutz des § 78 Betriebsverfassungsgesetz unterfallen. Wie beurteilen Sie diesen Vorschlag hinsichtlich der Praxistauglichkeit?

Sachverständige Talkenberg (Arbeitgeberverband Gesamtmetall): Beim ersten Durchlesen dieses Vorschlags kamen mir unglaublich viele Fragen. Erst einmal, welche Stelle soll das sein? Wie soll dann der Nachweis funktionieren? Das sind aus meiner Sicht alles schon Fragen, die gegen eine Praxistauglichkeit sprechen. Es wirkt zumindest auf den ersten Blick sehr bürokratisch. Was mir an dem Punkt noch einmal wichtig ist zu betonen, ich hatte das vorhin schon einmal einfließen lassen, dass diese Variante, nur von einem Arbeitnehmer initiiert und nur für einen dann diese Art Schutz schafft, für uns dem Demokratieverständnis dieses ganzen Gesetzes widerspricht. Oder die Frage, wie lange soll es dann sein? Der Betroffene meldet sich an, findet aber keine Kollegen, die mitmachen wollen. Wie lange soll dann dieser Schutz gelten? Aus unserer Sicht hat schon das Betriebsverfassungsgesetz mit diesen drei Antragstellern beim Arbeitsgericht da eine Antwort gegeben. Es gibt ja zudem die Möglichkeit, die Wahl über eine Gewerkschaft zu initiieren. Das Gesetz hat aus meiner Sicht diese Probleme gesehen und schon Lösungen geboten.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Wir gehen wieder über zur zweiten Runde der SPD-Fraktion. Kollege Rützel ist dran.

Abgeordneter Rützel (SPD): Eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Welche Probleme sehen Sie darin, wenn der Schutz für die Wahlinitiatoren nach § 15 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz bereits mit der ersten belegbaren Aktivität auf die Vorbereitung der Betriebsratswahl beginnt und dieser Schutz auch auf alle



an der Wahl oder an der Einleitung der Wahl aktiv werdenden Mitarbeiter ausgedehnt wird?

Sachverständiger Fischer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei den Initiatoren von Betriebsratswahlen sehen wir in der Tat in der Begrifflichkeit der „belegbaren Aktivität“ ein kleines Problem, weil es ein rechtlich schwer fassbarer Begriff ist. Das ist justament der Grund, warum wir mit Blick auf das Kündigungsschutzgesetz auch auf diese Idee einer neutralen Stelle schauen, bei der die Initiatoren ihre Absicht erklären können. Das wäre auch gleich die Replik auf Herrn Wolf von vorhin, der für den BDA die Befürchtung geäußert hat, dass es bei einem frühzeitigen Schutz von Wahlinitiatoren zu flächendeckenden Sonderregelungen im Kündigungsschutz kommt. Auch aus ihrer Sicht müsste deshalb die Abgabe der Absichtserklärung bei einer solchen neutralen Stelle die attraktivere Lösung sein. Damit würde der Kreis der Initiatoren von Betriebsratswahlen, für den besondere Kündigungsschutzregelungen gelten müssen, besser abgrenzbar als bei einer Schutzregelung, die auf jegliche „belegbare Aktivität“ abstellt.

Abgeordneter Paschke (SPD): Meine nächste Frage geht an Herrn Professor Düwell. Der § 119 Betriebsverfassungsgesetz regelt die Strafbarkeit von Behinderungen und Beeinflussungen etc. In Absatz 1 Nr. 1 ist geregelt, dass die Behinderung der Wahl, der Arbeit des Wahlvorstandes und auch der Wahlinitiatoren auch unter diesen § 119 fällt. Das wäre mein erster Teil der Frage. Der zweite Teil wäre: Wie kann man die Strafverfolgung, die strukturellen Defizite verbessern und von Seiten des Bundes klarere Regeln hinbekommen?

Sachverständiger Prof. Düwell: Zur ersten Frage möchte ich sagen, dass wir hier Strafrecht haben. Das Strafrecht zeichnet sich dadurch aus, dass dort ein Analogieverbot gilt. Das heißt, der Tatbestand muss möglichst präzise gefasst sein. Der Richter kann den Tatbestand nicht – auch wenn es sinnvoll wäre – erweitern. Deswegen begrüße ich jede Präzisierung. Ich habe schon genügend Zweifel, ob die gegenwärtige Fassung des § 119 BetrVG in allen Punkten verfassungsfest ist. Von daher sollte man alles tun, um nicht mit den strafrechtlichen Analogieverboten in Berührung zu kommen. Es ist sicherlich sinnvoll, hier zumindest klar zu stellen, dass auch Initiatoren vom Strafrechtsschutz partizipieren. Zur zweiten Frage: Es handelt sich um das Bundesrecht, das aber von den Ländern ausgeführt wird. Die Justiz ist Ländersache. Insoweit kann der Bund nichts vorschreiben,

keine Schwerpunktstaatsanwaltschaften usw. Der Bund hat nur ganz wenige Möglichkeiten, nämlich indem er das materielle Recht präzisiert, verbessert, besser handhabbar macht und vielleicht, das ist gar nicht so fernliegend, alle Jahre zur deutschen Richterakademie, Staatsanwälte und Richter einlädt, damit diese auch mal etwas vom Betriebsverfassungsrecht lernen. Ich selbst habe schon häufiger Veranstaltungen der deutschen Richterakademie geleitet und habe dort einen großen Lernbedarf festgestellt. Gerade in diesem Bereich ist das dringend notwendig.

Abgeordneter Rützel (SPD): Meine Frage geht an Herrn Dr. Klebe vom Hugo Sinzheimer Institut. Wie wird aus Ihrer Erfahrung bei Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und der Belegschaft mit der Möglichkeit eines Strafantrages überhaupt umgegangen?

Sachverständiger Dr. Klebe (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht): Man muss es ganz klar sagen, wenn man zum Strafantrag greift, dann ist das das allerletzte Mittel, dann ist im Grunde im Betrieb das Tischtuch schon zerschnitten. Deswegen glaube ich auch nicht, dass es in erster Linie um diese Fälle geht, also Straftatbestände noch mehr zu verschärfen. Es kommt viel mehr darauf an, dass man die Schutzvorschriften ausweitet. Es geht überhaupt nicht darum, einen Generalverdacht etc. zu formulieren. Es ist einer der Gründe, dass Arbeitgeber sich in diese Verfahren einmischen, dass sie eine Stimmung gegen diese Betriebsratswahl schaffen. Das sind nicht alle Gründe. Es gibt auch noch ganz andere Gründe.

Es gibt auch einen Grund in den kleinen Betrieben, nämlich dass die Beschäftigten es nicht für erforderlich halten, dass sie einen direkten Draht haben. Wer einmal so eine Wahl bzw. Erstwahl in einem Mittel- oder Kleinbetrieb begleitet hat, der weiß, was für ein Druck dort entsteht, was für eine Mutprobe das ist für die einzelnen Beschäftigten, wieviel dort mit geheimen Treffen und solchen Sachen gearbeitet wird. Von daher meine ich, dass es extrem wichtig wäre, hier den Schutz, insbesondere der Initiatoren – wie es gerade eben vorgeschlagen worden ist – auszuweiten. Das sind viele technische Fragen, die kann man aber leicht lösen. Das kann eine Meldung beim Notar sein. Wie gesagt, es geht nicht um die Mehrzahl der Fälle. Aber es geht auch um solche Fälle, die Wahlen verhindern. Mit der vorher angewandten Logik hätten wir auch kein Strafgesetzbuch, um das einmal am Rande zu sagen. Denn, wir unterstellen ja nicht allen, dass sie straffällig werden, oder?



Abgeordneter Paschke (SPD): Ich versuche, es ganz kurz zu machen. Herr Prof. Düwell noch einmal. Eine Ausweitung des § 78a, das ist der Schutz von Auszubildenden und Jugendvertretern, auf befristet Beschäftigte, die sich für das Amt des Betriebsrates beworben haben oder auch gewählt wurden, wäre das eine Möglichkeit?

Sachverständiger Prof. Düwell: Das ist sogar notwendig. Wir haben gerade von Herrn Dr. Behrens die empirischen Daten gehört. Befristet Beschäftigte müssen ermutigt werden, sich als Kandidaten zur Verfügung zu stellen. Es gibt für sie zurzeit wenig Anreiz, das zu tun, und das muss geändert werden.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Auch das ist eine Punktlandung. Wir haben noch drei Wortmeldungen in der Schlussrunde. Frau Krellmann, bitte sehr.

Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.): Meine Frage richtet sich an Herrn Berger. Welche Gesetzesänderungen halten Sie für besonders bedeutsam für bestehende Betriebsratsarbeit, um das zu erleichtern?

Sachverständiger Berger: Zum einen die bereits zur Sprache gekommene Erhöhung der Freistellung nach § 38 Betriebsverfassungsgesetz ab Betrieben, die 50 Mitarbeiter haben. Das ist sehr wichtig. Die Hintergründe sind hier schon genannt worden. Die Themen sind für Betriebsräte sehr komplex geworden. Ich füge den Themen hinzu, die vorhin genannt worden sind, das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, was seit 1996 durch die Veränderung des Arbeitsschutzgesetzes eine enorme Bedeutung für die Betriebsräte erlangt hat und wo es einen erheblichen Arbeitsbedarf für die Betriebsräte gibt, der längst nicht befriedigt ist. Oder auch das Thema Compliance, die Frage der Kontrolle, auch der Einhaltung von Recht und Gesetz und ethischen Standards durch die Unternehmen. Volkswagen ist dafür das jüngste Beispiel, Diesel Gate, die Frage von in diesen Bereichen geschaffenen Schutzmechanismen innerhalb der Unternehmen, damit solche Fehlentwicklungen vermieden werden. Da haben Betriebsräte Mitbestimmungsrechte, Gestaltungsrechte, da können sie auf die Verfahren Einfluss nehmen. Das sind komplexe Themen, die in alle Rechtsbereiche hineingehen. Dazu benötigt man auch eine entsprechende Freistellungskapazität.

Das Gleiche gilt für die Frage der Berater. Die Hinzuziehung der Berater ist eines der Hauptfelder, die Schwierigkeiten für Betriebsräte, Konzerne und Gesamtbetriebsräte macht. Man braucht in dieser komplexen Welt

Berater und in sehr vielen Unternehmen wird der Berater einfach erst einmal verweigert unter Hinweis auf § 80 Absatz 3, dass es einer näheren Vereinbarung bedarf. Insofern sind die Regelungsvorschläge, die da gekommen sind, völlig überzeugend. Wir haben den in § 111 Betriebsverfassungsgesetz. Nach meiner Kenntnis läuft der sehr gut im Bereich der Betriebsänderungen nach § 111. Der ist auszudehnen auf andere Bereiche.

Und auch der Konfliktlösungsmechanismus über die Einigungsstelle ist sinnvoll. Auch eine Einigungsstelle entscheidet übrigens über Rechtsfragen, nicht nur über Regelungsfragen. § 109 Betriebsverfassungsgesetz ist dafür ein Beispiel. Es gibt keine Einigungsstelle, die nicht inzident über Rechtsfragen entscheidet. Deswegen sind die Einwände dagegen, dass das nicht möglich sei, dass eine Einigungsstelle auch eine Rechtsfrage klärt, nicht überzeugend.

Im Übrigen besteht da immer noch die Möglichkeit einer gerichtlichen Überprüfung, wenn eine Einigungsstelle fehlt. Die Einigungsstelle führt in der Praxis zu erheblichen Einigungspotenzialen außerhalb der Einigungsstelle, weil beide Seiten gar nicht in die Einigungsstelle gehen. Deswegen ist es für die Praxis ein wichtiger Mechanismus.

Abgeordnete Dr. Freudenstein (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an Frau Steltmann vom Bundesarbeitgeberverband Chemie. Nach dem Antrag der LINKEN soll über alle geforderten Betriebsratsrechte die Einigungsstelle entscheiden. Wie bewerten Sie diesen Vorschlag?

Sachverständige Steltmann (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.): Wir halten die derzeitige Regelung eigentlich für ausreichend und sagen, dass die Ausweitung wie sie jetzt geplant ist, zu weit gehen würde und für nicht sinnvoll erachtet wird. Aus unserer Sicht würde den geltenden Vereinbarungsgrundsätzen widersprochen. Wenn ein Betriebsrat z. B. jetzt einen Sachverständigen einschalten oder beauftragen kann, ohne dass vorher eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber geschlossen wurde, ist das aus unserer Sicht ein Vertrag zu Lasten Dritter. Deswegen lehnen wir das ab.

Außerdem ist es so, dass die Erforderlichkeiten in der Praxis eigentlich immer sehr erfolgreich geprüft wurden. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat zusammengesetzt und die Erforderlichkeit geprüft haben, dann sind sie meistens zu einem sehr guten Ergebnis gekommen. So würde es so sein, dass der Arbeitgeber letztlich



die ganzen Kosten tragen muss, wenn er denn die Einigungsstelle anrufen muss, und das alles zu seinen Lasten ginge, obwohl der Sachverstand im Zweifel im Haus durchaus vorhanden ist.

Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht noch einmal an Herrn Dr. Behrens. Ich will nochmals auf den § 119 zurückkommen. Es scheint so, als ob dieser Paragraph am wenigsten durchgesetzt wird. Würden Sie das so unterschreiben? Gibt es eigentlich ausreichend Daten darüber, um sich ein Bild über die Situation machen zu können, wie häufig, in welcher Form usw. Betriebsratswahlen beziehungsweise Arbeit behindert oder verhindert werden?

Sachverständiger Dr. Behrens: Meines Wissens gibt es nicht ausreichend Daten. Aber wir bemühen uns gerade in unserem Institut, erstmalig Daten zu erheben. Wir haben Betriebsräte in der laufenden Befragung, die noch nicht abgeschlossen ist, gefragt, ob überhaupt Strafantrag gestellt wurde. Ob der erste Schritt in der Hürde, zu seinem Recht zu kommen, genommen wurde. Das ist homöopathisch. Wir haben weniger als ein Dutzend Fälle, wo in der Tat überhaupt Strafantrag gestellt

wurde. Aus der Beratungspraxis der Gewerkschaften erahnen wir zumindest, dass die wenigen Fälle, die es überhaupt über diese Schwelle geschafft haben, oftmals eingestellt werden. Ein bislang nicht besonders effizientes Gesetz.

Vorsitzende Griese: Vielen Dank. Damit haben wir diese beiden Anträge intensiv behandelt. Ich danke ganz besonderes Ihnen, den Damen und Herren Sachverständigen, für Ihre Bereitschaft, mit uns hier zu diskutieren, für Ihre Kompetenz und Ihren Sachverstand. Ich danke allen Abgeordneten für die aktive Teilnahme und der Öffentlichkeit für das Interesse. Ich wünsche Ihnen allen noch einen schönen Tag und schließe hiermit diese öffentliche Anhörung.

Schluss der Sitzung: 15:12 Uhr



Personenregister

- Behrens, Dr. Martin 885, 886, 887, 894, 895, 899, 900
- Berger, Thomas 886, 887, 892, 893, 894, 899
- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 886, 893
- Bolte, Michael (Deutscher Gewerkschafts-bund) 886, 887
- Düwell, Prof. Franz Josef 886, 887, 891, 893, 898, 899
- Ernst, Klaus (DIE LINKE.) 885, 887
- Fischer, Thomas (Deutscher Gewerkschafts-bund) 886, 887, 889, 891, 898
- Freudenstein, Dr. Astrid (CDU/CSU) 886, 899
- Geyer, Volker (dbb beamtenbund und tarifunion) 886, 887, 889
- Griese, Kerstin (SPD) 885, 886, 887, 890, 891, 892, 894, 895, 897, 899, 900
- Helfrich, Mark (CDU/CSU) 886, 897
- Klebe, Dr. Thomans (Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht) 886, 887, 892, 898
- Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 885, 886, 887, 892, 893, 899
- Lagosky, Uwe (CDU/CSU) 886, 888, 895
- Mast, Katja (SPD) 886
- Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 885, 886, 887, 894, 895, 900
- Paschke, Markus (SPD) 886, 891, 892, 898, 899
- Piekorz, Heiko (Asklepios Kliniken GmbH) 886, 887
- Pommer, Barbara (DIE FAMILIENUNTERNEHMER – ASU e. V.) 886, 887, 896
- Rützel, Bernd (SPD) 886, 890, 891, 897, 898
- Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 886, 888, 896
- Schwärzel, Martin Simon (Asklepios Kliniken GmbH) 886, 887, 891, 892
- Schweer, Birgit (Zentralverband des Deutschen Handwerks) 886, 887, 888, 889, 890, 896, 897
- Stegemann, Albert (CDU/CSU) 886, 890
- Steltmann, Silke (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.) 886, 887, 899
- Stracke, Stephan (CDU/CSU) 886
- Sträßer, Stefan (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 886, 887
- Strebl, Matthäus (CDU/CSU) 886
- Tack, Kerstin (SPD) 886
- Talkenberg, Sibylle (Arbeitgeberverband Gesamtmetall) 886, 887, 888, 890, 896, 897
- Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 886, 889
- Wolf, Roland (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 886, 887, 888, 890, 896, 898