



Deutscher Betriebsrätebund

Ideen aus dem Elfenbeinturm oder absichtliche Aushöhlung der Mitbestimmung?

Stellungnahme zu den Thesen und Vorschlägen des Gutachtens von Frau Prof. Dr. Claudia Schubert zum 75. Deutschen Juristentag mit dem Titel „Kooperativ, flexibel, digital – Braucht das Betriebsverfassungsgesetz ein Update?“

Eingebettet in einige harmlos anmutende Vorschläge zur Kodifizierung der durch die Rechtsprechung ohnehin schon geklärten Grundsätze zur Betriebszugehörigkeit und die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit enthält das Gutachten im Kern den Vorschlag, die Mitbestimmung in ihren Grundfesten fast bis zur Bedeutungslosigkeit zu schwächen und geltende Schutzstandards des BetrVG auszuhebeln. Wer sich auch nur ansatzweise mit der Realität der Betriebsratsarbeit aus der Perspektive von Betriebsräten befasst hat (und nicht nur das gebetsmühlenartig wiederholte Jammern vieler Unternehmen über eine angeblich zu starre Mitbestimmung im Hinterkopf hat), fragt sich, mit welchem Ziel dieses Gutachten verfasst wurde. Sollen unter dem Deckmantel der „Modernisierung“ die schillernden, aber inhaltsleeren Begriffe wie „Flexibilisierung“ und „Autonomie“ darüber hinwegtäuschen, dass hier massive Einfallstore für arbeitgeberseitige Dominanz propagiert werden?

1. Vereinbarte Arbeitnehmerbeteiligung (Rn. 2 – 5)

Die Vorschläge zur Überarbeitung von § 3 BetrVG mit weitreichender Vereinbarungsoffenheit sind problematisch und bringen für die Praxis keinerlei Mehrwert. Vielmehr schaffen sie neue Unklarheiten und bergen die Gefahr einer Aushöhlung des gesetzlichen Modells der betrieblichen Mitbestimmung. § 3 BetrVG ist als Ausnahmenvorschrift konzipiert und muss dies auch bleiben. Abweichungen vom gesetzlichen Modell dürfen nur dann zulässig sein, wenn hierfür eine tragfähige sachliche Rechtfertigung besteht.

Die Idee einer „Erweiterung des Katalogs in § 3 Abs. 1 BetrVG auf die Matrixorganisationen, so dass Matrixzellen bzw. Geschäfts- und Funktionsbereiche erfasst werden können, wenn dort in hinreichendem Maße Leitungsmacht in sachlichen und personellen Angelegenheiten besteht.“ mag aus Arbeitgebersicht für Konzerne mit unternehmensübergreifenden Zuständigkeiten attraktiv erscheinen. Allerdings lässt

Deutscher Betriebsrätebund e.V.

Mozartstraße 104c
40822 Mettmann

Tel: +49 2104 2005 144
E-Mail: info@dbrb-ev.de

www.dbrb-ev.de

Sitz des Vereins (Gerichtsstand):
Mettmann

Eingetragen beim Amtsgericht
Wuppertal, Nr. 31248

Vorstand:
Michael Ohmann
(Vorsitzender)
Dr. Viola Lindemann
(stv. Vorsitzende)
Charis Praß
(Vorstandsmitglied)

Der Verein wird durch je 2 Mitglieder des Vorstands gemeinsam gerichtlich und außergerichtlich vertreten.

der Vorschlag offen, wann „in hinreichendem Maße Leitungsmacht in sachlichen und personellen Angelegenheiten besteht.“ Mit einer Erweiterung des BetrVG um zusätzliche unbestimmte Rechtsbegriffe ist der Praxis nicht gedient.

Dem genannten Ziel „Qualitativ muss die vereinbarte Arbeitnehmerbeteiligung eine wirksame und zweckmäßige Interessenvertretung sicherstellen. Die Arbeitnehmer dürfen durch die Vereinbarung ihre Interessenvertretung nicht verlieren und ihre Beteiligungsrechte müssen fortbestehen.“ ist zuzustimmen. Dieses Ziel kann in vielen Fällen am besten über den Tarifvorbehalt erreicht werden. Denn in der Praxis ist das noble Konzept der Augenhöhe zwischen den Betriebsparteien in vielen Fällen reine Theorie. Insbesondere wenn Unternehmen die Vereinbarungsentwürfe von Juristen ihrer internen Rechtsabteilungen oder von hochbezahlten Großkanzleien ausarbeiten lassen und gleichzeitig die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat ablehnen (oft mit dem Hinweis, der Betriebsrat könne ja im Internet recherchieren, das reiche aus), kann von Augenhöhe keine Rede sein.

Besonders kritisch ist die vorgeschlagene „widerlegliche Vermutung der Sachgerechtigkeit“: Sie schränkt den gerichtlichen Prüfungsmaßstab erheblich ein und verschiebt die Darlegungs- und Beweislast zulasten der Arbeitnehmerseite. Damit würde die gerichtliche Kontrolle solcher Vereinbarungen praktisch entwertet. Das widerspricht dem Schutzzweck des BetrVG, das von dem Grundsatz ausgeht: Gesetzlicher Regelfall, abweichende Gestaltung nur ausnahmsweise, begrenzt und aus sachlichen Gründen.

2. Gesetzliches Modell der Betriebsverfassung – Anwendungsbereich und Errichtung

a) Persönlicher Anwendungsbereich und Betriebszugehörigkeit (Rn. 6, 7)

Wie der Vorschlag „Der persönliche Anwendungsbereich der Betriebsverfassung bleibt auf Arbeitnehmer und Scheinselbstständige im Betrieb bezogen, während arbeitnehmerähnliche Personen gewerkschaftlich organisiert werden sollten.“ umgesetzt werden soll, ist schon vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich garantierten Koalitionsfreiheit unklar.

Eine von der bisherigen Gesetzessystematik abweichende Regelung zur Betriebszugehörigkeit ist nicht erforderlich. Insbesondere die Frage der Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern in Matrixstrukturen war in den letzten Jahren immer wieder Gegenstand gerichtlicher Entscheidungen. Die meisten Fragen hierzu sind mittlerweile höchstrichterlich geklärt.

b) Betriebsbegriff (Rn. 8, 9)

Da der Betriebsbegriff über viele Jahre von der Rechtsprechung konkretisiert wurde, ist eine diesbezügliche Änderung des BetrVG nicht erforderlich.

Der Vorschlag „Anzupassen ist jedoch der Begriff des Betriebsteils. Seine Abhängigkeit von der selbständigen Organisation wird den heutigen Organisationsformen nicht mehr gerecht, so dass § 4 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu ändern ist. Um Fehler bei der Betriebsratswahl zu reduzieren, sollte der selbständige Betriebsteil grundsätzlich beim Hauptbetrieb mitwählen dürfen und sich erst mit der Anberaumung einer eigenen Wahl verselbständigen.“ kann als sinnvoll angesehen werden, spielt jedoch in der Praxis kaum eine Rolle: Eine Wahl unter Verkenntung des Betriebsbegriffs ist in aller Regel nicht nützlich, sondern allenfalls innerhalb der 2-Wochen-Frist des § 19 Abs.

2 S. 2 BetrVG anfechtbar; nach Ablauf dieser Frist besteht insoweit Rechtssicherheit für die gesamte Amtsperiode.

c) Betriebsratswahlen und Errichtung (Rn. 10, 11)

Ein besonderer Schutz der Betriebsratswahlen ist zu begrüßen. Ein effektiver Schutz ist angesichts zahlreicher Beispiele zur – manchmal direkten, manchmal versteckten – Einflussnahme auf Betriebsratswahlen auch dringend erforderlich. Konkrete Vorschläge hierzu enthält das Gutachten allerdings nicht. Eine Maßnahme wäre z.B. die Verpflichtung von Unternehmen, alle Handlungen und Äußerungen von Arbeitnehmern zu unterbinden bzw. zu beseitigen, bei denen eine Gefährdung oder Einflussnahme auf die Wahl nicht auszuschließen ist. In diesem Zusammenhang müssen sich Unternehmen auch das Verhalten ihrer Arbeitnehmer, insbesondere ihrer Führungskräfte, zurechnen lassen. So wird sichergestellt, dass sich die Unternehmensführung nicht dadurch aus der Verantwortung ziehen kann, dass sie Stör-Aktionen von Arbeitnehmern gegen die Betriebsratswahl als „freie Meinungsäußerung“ der Störer deklariert, gegen die die Unternehmensführung angeblich nichts tun kann.

Der Vorschlag, das Einspruchsmodell auf Fehler im Wahlausschreiben auszudehnen, ist indes abzulehnen. Er birgt die Gefahr, Rechtsverstöße zu legitimieren, statt sie zu verhindern.

An den aktuellen Regelungen zur Briefwahl, insbesondere § 24 Abs. 2 WO BetrVG, besteht kein Änderungsbedarf. Sie sind praxistauglich und ausreichend. Da bei Briefwahlen ein deutlich höheres Risiko von Manipulationen und Fehlern besteht, dürfen Briefwahlen auch weiterhin nicht zur freien Disposition des Wahlvorstands stehen.

Die Möglichkeit von „unterbesetzten“ Betriebsräten in Fällen, in denen sich nicht genügend Kandidaten finden, ist bereits jetzt höchststrichterlich geklärt.

Die vorgeschlagene Einschränkung von Neuwahlen bei Absinken der Zahl der Betriebsratsmitglieder unter die gesetzlich vorgesehene Zahl ist abzulehnen. Die gesetzlich vorgesehene Betriebsratsgröße orientiert sich an der Anzahl der vertretenen Arbeitnehmer im Betrieb und damit auch mit dem Arbeitsaufwand der Gremien. Darf eine Neuwahl erst dann stattfinden, wenn die Zahl der Betriebsratsmitglieder um mehr als ein Drittel unter seiner Größe absinkt, wäre eine Arbeitsüberlastung der verbleibenden Betriebsratsmitglieder oder eine nur noch eingeschränkt mögliche Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte vorprogrammiert.

3. Verbesserung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und des Kooperationsmodells

a) Vertrauensvolle Zusammenarbeit, kompetente Ansprechpartner und Beschlussmängel (Rn. 12)

Dass der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der „zentrale Grundsatz des BetrVG“ ist, ist richtig. Die daraus gezogenen Schlüsse und Vorschläge gehen jedoch an der Praxis vorbei. § 2 Abs. 1 BetrVG ist ein Kooperationsgebot, aber kein Instrument zur Disziplinierung des Betriebsrats. Wer den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit tatsächlich anwendet, hat es nicht nötig, ständig davon zu sprechen. Im Gegenteil: Häufig ist zu beobachten, dass oft genau derjenige von seinem Betriebspartner eine vertrauensvolle Zusammenarbeit fordert, der sie selbst gerade nicht lebt.

Die Forderung nach einem stets „kompetenten Ansprechpartner“ des Arbeitgebers klingt banal, ist aber rechtlich nur dann sinn- und wirkungsvoll, wenn daraus auch verbindliche Handlungspflichten und Sanktionen für den Fall der Nichtbeachtung folgen.

Positiv zu sehen ist der Vorschlag, das „*Beschlussmängelrecht in Bezug auf Verfahrensmängel bei Betriebsratsbeschlüssen grundlegend zu überarbeiten*“. Häufig steht dabei allerdings – anders als im Gutachten angenommen – nicht der Vertrauensschutz des Arbeitgebers im Vordergrund. Vielmehr haben einige Arbeitgeber das Anzweifeln der Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen als einfaches Mittel für sich entdeckt, bei gerichtlichen Auseinandersetzungen den Darlegungs- und Beweisaufwand für den Betriebsrat und dessen Anwälte enorm in die Höhe zu treiben. Insoweit ist eine gesetzliche Klarstellung notwendig, welche Formalitäten im Einzelnen einzuhalten sind und welche Folgen eine Nichtbeachtung haben kann. Die bisher hierzu ergangene, streng formalistische Rechtsprechung bringt für Betriebsräte erhebliche Unsicherheiten mit sich. Diese müssen durch eine klare und abschließende gesetzliche Regelung ausgeräumt werden.

b) Mitbestimmung nach § 87 BetrVG (Rn. 13 a)

Waren die bisherigen Vorschläge noch vergleichsweise harmlos, geht es nun um einen Angriff auf den Kern der Mitbestimmungsrechte. § 87 BetrVG mit seiner erzwingbaren Mitbestimmung ist ein Kern kollektiver Gegenmacht. Die Vorschläge, bei der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG sei dem Arbeitgeber eine „*vorläufige Regelung zu erlauben, wenn hierfür ein dringendes Erfordernis aus sachlichem Grund besteht*“, bei der Mitbestimmung nach §§ 111 ff. BetrVG sei „*wegen der Intensität der betroffenen Unternehmensinteressen eine Befristung vorzusehen*“ und das Einigungsstellenverfahren sei „*auf zwei Wegen zu beschleunigen*“, hebeln den Grundsatz der gleichberechtigten Mitbestimmung aus, entwerten zentrale Mitbestimmungsrechte zugunsten einer einseitigen Durchsetzung von Arbeitgeberinteressen und lassen jegliche Schutzinteressen der Arbeitnehmer außer Acht.

Die Zulassung vorläufiger Regelungen in der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 BetrVG widerspricht diametral dem Grundcharakter dieser Mitbestimmungsrechts. Der Unterlassungsanspruch des Betriebsrats ist als effektives Abwehrrecht zu beachten und nicht zum bloßen Papiertiger zu degradieren. Die Kombination, der Arbeitgeber dürfe „*vorläufige Regelungen*“ bei „*dringenden Erfordernissen aus sachlichem Grund*“ treffen, und eine – fast schon verhöhrend als „*Schutz*“ bezeichnete – Verweisung des Betriebsrats auf das einstweilige Verfügungsverfahren bedeutet im Ergebnis, dass die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten in den meisten Fällen vollends leerläuft und der Arbeitgeber letztlich sanktionslos tun und lassen kann, was er möchte:

Zum einen lässt sich immer leicht behaupten, dass ein „*dringendes Erfordernis*“ für eine vorläufige Regelung besteht. Ist der Betriebsrat anderer Meinung, muss er dies erst in einem Gerichtsverfahren klären lassen.

Zum anderen besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber solche Maßnahmen erst so kurzfristig ankündigen, dass eine einstweilige Verfügung in aller Regel schon aus Zeitgründen scheitert – nicht nur, weil Gerichte häufig nicht kurzfristig genug terminieren werden, sondern auch, weil solche Ge-

richtsverfahren erst nach einem entsprechenden Betriebsratsbeschluss eingeleitet werden können. Bevor ein Betriebsrat solche Beschlüsse fasst, braucht er in den allermeisten Fällen rechtliche Beratung, was je nach Sachverhalt wiederum Zeit in Anspruch nehmen kann.

Es wäre also bei Umsetzung dieser Vorschläge in aller Regel damit zu rechnen, dass eine Gerichtsentscheidung nicht mehr vor der Durchführung der Maßnahme ergeht. Über schon erledigte Maßnahmen entscheiden die Gerichte jedoch nicht. Und für zukünftige Maßnahmen werden die Gerichte ebenfalls keine Aussage treffen, denn es könnte ja – nach dem Vorschlag im Gutachten – immer denkbar sein, dass in einem zukünftigen Fall tatsächlich ein *„dringendes Erfordernis aus sachlichem Grund“* für eine vorläufige Regelung besteht.

c) Mitbestimmung nach §§ 111 ff. BetrVG (Rn. 13 b)

Ebenso gravierend ist der Vorschlag, die Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG generell zu befristen und nach Fristablauf die Betriebsänderung zu erlauben. Wenn Betriebsänderungen nach der vorgeschlagenen 3-monatigen Beratungsphase und der weiteren 3-monatigen Einigungsstellenphase ohne Weiteres umgesetzt werden können, wird der Interessenausgleich faktisch entwertet und arbeitgeberseitige Blockadehaltungen werden geradezu herausgefordert. Frei nach dem Motto: Abwarten und Nichtstun und nach Fristablauf einfach umsetzen. Dies widerspricht grundlegend der Schutzrichtung der §§ 111 ff. BetrVG. Diese Regelungen sind gerade dazu da, wirtschaftliche Nachteile bei Betriebsänderungen frühzeitig zu verhandeln und nicht, sie zeitlich zu deckeln, bis der Arbeitgeber vollendete Tatsachen schafft.

Durch solche Vorschläge wird der faktischen Umgehung der zwingenden Mitbestimmungsrechte nicht nur Tür und Tor geöffnet, sondern es wird geradezu der Weg dafür geebnet. Eine solche massive Aushöhlung einer der größten Errungenschaften der Arbeitnehmerbeteiligung muss verhindert werden.

d) Zuständigkeitsabgrenzung (Rn. 14)

Auch die Behauptung, die „Zuständigkeitsordnung“ (also die Frage, ob der lokale Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat für die Ausübung der Mitbestimmung zuständig ist) bedürfe mehr Rechtssicherheit, ist schlichtweg falsch.

Rechtssicherheit besteht bereits, sie gefällt nur nicht allen Arbeitgebern.

Für die Frage der Zuständigkeitsabgrenzung zwischen den Gremien genügen die vorhandenen gesetzlichen Regelungen und die zahlreichen Beispiele aus der Rechtsprechung. Wer vorschlägt, der Arbeitgeber dürfe sich stets den Verhandlungspartner aussuchen (und nicht nur bei freiwilligen finanziellen Leistungen, wie es der aktuellen Rechtsprechung entspricht), will offenbar nur die Wünsche einiger Unternehmen umsetzen, die sich vorbei an den gesetzlichen Grundsätzen je nach Verhandlungsgegenstand ihre – möglichst willigen – Verhandlungspartner aussuchen möchten.

4. Digitalisierung der Organtätigkeit und der Betriebsratswahl (Rn. 15 – 16)

Die Möglichkeit der Ausweitung der digitalen Gremienarbeit ist grundsätzlich zu begrüßen, aber nur als Ergänzung, nicht als Ersatz für Präsenzsitzungen. Wichtig dabei ist, dass die Gremien

selbst und ohne (wirtschaftlichen) Druck des Arbeitgebers entscheiden, ob und wann sie virtuell oder vor Ort zusammenarbeiten. Auch müssen Nichtöffentlichkeit, Vertraulichkeit und ordnungsgemäße Willensbildung gewährleistet sein.

Digitale oder hybride Betriebsratswahlen sind abzulehnen. Sie werfen erhebliche, auch verfassungsrechtliche Fragen auf mit Blick auf Wahlgeheimnis, Freiheit und Unmittelbarkeit der Wahl, Manipulationssicherheit, Ausschluss von Doppelstimmen etc. Eine bloße BSI-Zertifizierung einer Wahl-Software kann technische Sicherheit fördern, jedoch keine demokratische Legitimation im Sinne der Wahlgrundsätze schaffen.

5. Funktionaler und effektiver Schutz der Arbeitnehmer in der Digitalisierung (Rn. 17 – 20)

Während die Überschrift noch sinnvoll klingt, zielt der Inhalt offensichtlich darauf ab, auch die erzwingbare Mitbestimmung im Bereich der technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und damit den – gerade in der heutigen Zeit dringend gebotenen – Schutz der Arbeitnehmer vor technischer Überwachung am Arbeitsplatz nahezu vollständig zu entwerthen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ist ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht; bei personenbezogener Überwachungsmöglichkeit durch technische Einrichtungen darf die Mitbestimmung nicht auf bloße Beratungsrechte reduziert werden, sondern der Betriebsrat muss gleichberechtigt mitentscheiden können.

Die Aussage „im Anwendungsbereich des Datenschutzrechts hat der Betriebsrat einen geringen Gestaltungsspielraum“ ist allenfalls insoweit richtig, als Betriebsvereinbarungen nicht gegen Datenschutzrecht verstoßen dürfen. Auch hier zeigt sich wieder, dass die Vorschläge jedenfalls nicht die praktische Betriebsratsarbeit widerspiegeln, sondern offenbar einseitig von Wünschen der Arbeitgeber inspiriert sind.

Innerhalb der datenschutzrechtlichen Grenzen gibt es viele Regelungsbereiche, die durch die Betriebsparteien gestaltet werden können und zum Schutz der Arbeitnehmer auch gestaltet werden müssen. Beispielsweise kann es in einem Betrieb gute Gründe dafür geben, die Zugriffsberechtigungen auf Arbeitnehmerdaten nicht so weit zu fassen wie es datenschutzrechtlich möglicherweise noch vertretbar ist. Das Datenschutzrecht ist durch viele ausfüllungsbedürftige unbestimmte Rechtsbegriffe gekennzeichnet, deren Vorliegen in der Praxis oft erst in langwierigen Gerichtsverfahren entschieden wird. Deswegen sind klare Regelungen in Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Arbeitnehmer unerlässlich.

Die vorgeschlagene Abstufung der Mitbestimmungsrechte nach Gefährdungsgrad ist ebenfalls abzulehnen. Begriffe wie „*erhebliche Kontrollmaßnahmen im engeren Sinne*“ sind unbestimmt, auslegungsbedürftig und eröffnen zahlreiche Umgehungsmöglichkeiten. Sie drängen den Betriebsrat in die Defensive, wenn er bei der Geltendmachung seiner Mitbestimmungsrechte erst (ggf. über mehrere Instanzen hinweg) gerichtlich klären lassen muss, ob eine technische Einrichtung als „*erhebliche Kontrollmaßnahme im engeren Sinne*“ anzusehen ist.

Wenn Updates oder Modellanpassungen die Wirkweise des Systems verändern, muss auch die Mitbestimmung als fortlaufender Prozess ausgestaltet werden. Die Mitbestimmung darf nicht durch technologische Taktung unterlaufen werden.

6. Fazit

Die Betriebsverfassung ist zwingendes Schutz- und Beteiligungsrecht zugunsten der Arbeitnehmer, das der innerbetrieblichen Demokratie und einer zumindest teilweisen Kompensation der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten dient.

Durch die Vorschläge im Gutachten werden zentrale Grundentscheidungen des BetrVG in einem nicht hinnehmbaren Maße ausgehöhlt. Diese als „Modernisierung“ bezeichneten Thesen bringen in weiten Teilen keine echte Modernisierung, sondern eine systematische Beschneidung zwingender Mitbestimmung zugunsten der Arbeitgeber. Sie verschieben die Betriebsverfassung von einem echten Schutzsystem hin zu einem verhandelbaren Organisationsmodell, in dem der Arbeitgeber strukturell gestärkt und die kollektive Gegenmacht des Betriebsrats ganz erheblich geschwächt wird.

Aus Betriebsratssicht ist daher klar: Modernisierung gerne, aber nicht um den Preis einer Entkernung der Mitbestimmung. Eine tragfähige Reform muss die Rechte des Betriebsrats dort stärken, wo das BetrVG Schutzlücken und Unschärfen aufweist, insbesondere im Bereich der digitalen Gremienarbeit, bei der Umsetzung von Schulungsansprüchen und auch bei der Frage der Hinzuziehung von Sachverstand insbesondere in Konstellationen, in denen der Arbeitgeber sich selbst durch Experten beraten lässt und dem Betriebsrat die Hinzuziehung von Sachverstand verweigert.

Mettmann, 25.08.2026