



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht (4/2017)

Große Koalition gegen Reform des Betriebsverfassungsrechtes

Ein Beitrag von Stephan Puhlmann





Große Koalition gegen Reform des Betriebsverfassungsrechtes

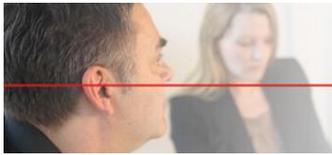
Im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales wurden im Oktober 2015 zwei Anträge der Fraktionen „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“ und „DIE LINKE“ zur Reform des Betriebsverfassungsrechtes diskutiert. Die Anträge bezwecken den Schutz von Betriebsverfassungsorganen zu verbessern, die Handlungsfähigkeit bestehender Betriebsräte zu stärken und die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern. Zu diesen Reformvorschlägen, wurden u.a. der Fachanwalt für Arbeitsrecht Thomas Berger, von der Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner als Sachverständiger angehört. Im Februar 2016 sprach sich der Ausschuss für Arbeit und Soziales mit den Stimmen von SPD und CDU gegen die beiden Reformanträge aus.

Nach wie vor sind in bundesdeutschen Betrieben Betriebsräte nicht der Regelfall, obwohl § 1 BetrVG den klaren gesetzlichen Willen ausdrückt, dass in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern, von denen mindestens drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Die Bildung von Betriebsräten ist also der gesetzlich gewollte Normalzustand. Dennoch existieren lediglich nur in rund 9 % aller Betriebe bei denen die Voraussetzungen zur Errichtung eines Betriebsrates vorliegen tatsächlich Betriebsräte. In kleinen und mittleren Betrieben sind die Zahlen noch schlechter. Gerade einmal in 6 % aller Betriebe bis zu 50 Mitarbeiter bestehen Betriebsräte. Dies ist sicherlich kein Zufall, sondern hat strukturell bedingte Ursachen. Diesem Umstand sollte durch die beiden eingebrachten Anträge entgegengewirkt werden.

a) Antrag der Fraktion „DIE LINKE“

Informationspflicht des Arbeitgebers

Reformbedarf sieht die Linke zum einen im Bereich der Information. Häufig seien die Beschäftigten eines Betriebs nicht ausreichend über die Voraussetzungen zur Wahl eines Betriebsrates informiert. Die Linke fordert daher in ihrem Antrag, dass der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden soll, in Betrieben in denen die Voraussetzung zur Errichtung eines Betriebsrates vorliegen, aber noch kein Betriebsrat besteht, einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, auf der der Arbeitgeber über die Möglichkeiten zur Wahl eines Betriebsrates zu informieren hat.



Vereinfachte Hinzuziehung von Sachverständigen

Weiterhin wird eine vereinfachte Hinzuziehung von sachverständigen Beratern zur Unterstützung des Betriebsrates und des Wahlvorstandes gefordert. Künftig soll daher der Betriebsrat und der Wahlvorstand das Recht haben, ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Berater hinzuzuziehen. Falls der Arbeitgeber die Hinzuziehung dem Grunde nach oder aufgrund der dadurch entstehenden Kosten für unangemessen hält, könnte dieser innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen, die dann eine für beide Seiten verbindliche Entscheidung trifft.

Absenkung der Freistellungsgrenzen

Nach Ansicht der Linken soll des Weiteren die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern auch in kleineren Betrieben ermöglicht werden. Daher wird die Absenkung der Freistellungsgrenzen des § 38 BetrVG gefordert, welcher die Freistellung von Mitgliedern des Betriebsrates von ihrer eigentlichen Arbeitstätigkeit regelt. Bereits in Betrieben mit in der Regel zwischen 51 und 100 Beschäftigten solle künftig ein Betriebsratsmitglied im Umfang von einer halben Vollzeitstelle freigestellt werden.

Ausweitung des Kündigungsschutzes, höhere Ordnungsgelder und Schwerpunktstaatsanwaltschaften

Weitere Punkte betreffen die Verbesserung des Kündigungsschutzes von Mitgliedern des Wahlvorstandes und die Aufnahme aller einladenden Beschäftigten zu einer Wahlversammlung in die Schutzvorschriften des § 15 KSchG. Weiterhin sollen effektivere Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Rechte des Betriebsrates geschaffen werden. Die Linke fordert daher in ihrem Antrag zum einen höhere Ordnungsgelder bis max. 250.000 EUR und möchte auch Verstöße gegen den allgemeinen Unterrichtsanspruch des Betriebsrates (§ 80 Abs. 2 BetrVG) künftig mit einer Geldbuße ahnden. Zum anderen wird die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung von strafrechtlichen Verstößen gegen das BetrVG angeregt.

Umlageverfahren zur Finanzierung von BR-Tätigkeiten

Letztlich wurde ein Umlageverfahren zur Entlastung kleiner und mittlerer Betriebe angeregt, in das alle Betriebe (auch die großen) einzahlen, das aber die Kosten für die Gründung und die Tätigkeit von Betriebsräten nur für Betriebe bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ersetzt.



b) Antrag der Fraktion „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“

Schutz von Initiatoren einer Betriebsratswahl

Auch die Grünen fordern in ihrem Antrag einen besseren Schutz von Wahlvorstandsmitgliedern und allen Beschäftigten, die erstmalig eine Betriebsratswahl einleiten. Im Gegensatz zu dem Antrag der Linken, wollen die Grünen dies über die Aufnahme der genannten Personen in die Schutzvorschriften des § 78 BetrVG erreichen, welcher Behinderungen und Störungen von betriebsverfassungsrechtlicher Tätigkeit untersagt. So sollen künftig Mitglieder des Wahlvorstands und Beschäftigte die die erstmalige Wahl eines Betriebsrates einleiten für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl in die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG aufgenommen werden. Weiterhin sollen diese ebenfalls als zu schützende Personen in den § 119 Absatz 1 Nummer 3 BetrVG aufgenommen werden, welcher Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder sanktioniert.

Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens

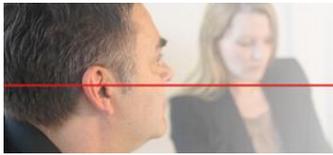
Neben einem Schutz von Initiatoren einer Betriebsratswahl sprechen sich die Grünen dafür aus, das vereinfachte Wahlverfahren auch für Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten einzuführen, um dadurch die Bildung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Betrieben zu erleichtern bzw. zu beschleunigen.

Meldepflicht und Erfassung von Daten zu Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane

Darüber hinaus schlagen die Grünen vor, eine Meldepflicht einzuführen, um betriebliche Interessensvertretungen statistisch an geeigneter Stelle erfassen zu können. Weiterhin sollen auch statistische Daten zu Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane erfasst werden, um auf dieser Grundlage entsprechenden politischen Handlungsbedarf ableiten zu können.

c) Stellungnahme zu den beiden Reformanträgen

Der Fachanwalt für Arbeitsrecht Thomas Berger, von der Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner, wurde als Sachverständiger der Fraktion „DIE LINKE“ benannt und zu beiden Anträgen am 12. Oktober 2015 im Bundestag angehört. Viele der in beiden Anträgen angebrachten Reformvorschläge decken sich mit Erfahrungen und Problemen aus der anwaltlichen Praxis.



Neben dem gezielten Vorgehen gegen aktive Betriebsräte und dem Versuch die Gründung von Betriebsräten zu erschweren bzw. zu verhindern (sogenanntes „Betriebsratsbashing“ und „Union-Busting“), bestehe häufig ein Informationsdefizit der Beschäftigten über die Voraussetzungen zur Gründung eines Betriebsrates. Darüber hinaus hätten viele bestehende Betriebsräte Schwierigkeiten sich entsprechende Unterstützung zu organisieren, wie beispielsweise rechtliche Beratung oder Sachverständige für spezielle Problemstellungen. Hier gelte es anzusetzen.

Informationsdefizite reduzieren und vereinfachte Hinzuziehung von Sachverständigen

Insbesondere die vereinfachte Hinzuziehung von Sachverständigen ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, sieht Rechtsanwalt Thomas Berger als wichtigen Ansatzpunkt, um die Arbeit von Betriebsräten zu erleichtern. In der anwaltlichen Praxis werde immer wieder die Erfahrung gemacht, dass Betriebsräte Schwierigkeiten haben, einen anwaltlichen Beistand oder einen Sachverständigen für ihre Arbeit hinzuzuziehen. Die aktuelle Rechtslage gem. § 80 Abs. 3 BetrVG zwingt den Betriebsrat vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen zu einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hinsichtlich Person, Kosten und dem Gutachtensthema. Dies führe in der Praxis immer wieder zu Verzögerungen und Erschwernis der Arbeit des Betriebsrates, weil dieser häufig zunächst erst den Anspruch auf Hinzuziehung eines Sachverständigen vor Gericht im Wege des Beschlussverfahrens durchsetzen müsse. Dies führe auch zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der Gerichte. Insofern würde der Vorschlag, dass der Betriebsrat zukünftig einen Sachverständigen hinzuziehen kann, ohne dass zuvor eine nähere Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erforderlich sei, die Position des Betriebsrates stärken, Streitigkeiten über die Hinzuziehung reduzieren und auch die Gerichte in dieser Frage entlasten. Durch die vorgesehene Möglichkeit des Arbeitgebers die Einigungsstelle anzurufen, sei dieser auch nicht schutzlos gestellt.

Freistellungsgrenzen senken

Auch eine Absenkung der bisher geltenden Freistellungsgrenze bereits für Betriebe mit in der Regel zwischen 51 und 100 Arbeitnehmern sieht Rechtsanwalt Thomas Berger als positive Regelung. Dies würde dazu beitragen, vor allem kleinere Betriebsräte handlungsfähiger zu machen und trägt dem Umstand Rechnung, dass die Aufgaben von Betriebsräten umfangreicher und komplexer geworden sind. Da in der Praxis häufig Streitigkeiten über Arbeitsbefreiungen nach § 37 Abs. 2, 3 BetrVG bestehe, könne ein Teil dieser Streit über die generelle Freistellung nach § 38 BetrVG gelöst werden.



Ordnungsgelder erhöhen

Die Forderung nach einer Anhebung der Ordnungsgelder bei Verstößen des Arbeitgebers gegen Rechte der Betriebsverfassungsorgane wurde ebenfalls als ein positiver Vorschlag angesehen. Die Begrenzung des in § 121 BetrVG geregelten Bußgeldes und des Ordnungsgeldes in § 23 BetrVG auf max. 10.000 Euro stellt eine nicht nachzuvollziehende Privilegierung dar. Nach den, grundsätzlich auch für das Arbeitsrecht geltenden, allgemeinen Regelungen des Zivilprozessrechtes kann gem. § 890 ZPO ein Ordnungsgeld bis zu 250.000 Euro verhängt werden. Gründe warum bei Verstößen gegen Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz lediglich ein Buß- bzw. Ordnungsgeld von max. 10.000 Euro verhängt werden kann, sind rechtsdogmatisch nicht zu begründen. Insofern gelte es diese nicht nachvollziehbare Privilegierung zu beenden.

Umlageverfahren einführen

Auch die Prüfung eines Umlageverfahrens, in das alle Betriebe einzahlen, das aber die Kosten für die Gründung und die Tätigkeit von Betriebsräten nur für Betriebe mit bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ersetzt, wurde von Rechtsanwalt Thomas Berger als sinnvoller Ansatz bewertet. Damit könne die Kostenbelastung kleinerer und mittlerer Betriebe reduziert und finanzielle Vorbehalte gegen die Gründung eines Betriebsrates abgebaut werden. Es sei jedoch unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten problematisch, wenn lediglich Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten entnahmeberechtigt sind. Hier sei zu überlegen, ob nicht stattdessen ein genereller Entnahmeanspruch aller Betriebe zu gewähren ist, der jedoch gekappt werden sollte. Die Kappungsgrenze könnte an die Anzahl der Betriebsratsmitglieder gekoppelt sein, so dass nur bis zu einer bestimmten Größe eine Kostenerstattung über das Umlageverfahren erfolgt und darüber hinausgehende Kosten von den Betrieben selbst getragen werden müssen.

d) Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales

Bedauerlicherweise hat der Ausschuss für Arbeit und Soziales mit den Stimmen der Fraktionen von CDU/CSU und SPD beide Reformanträge zurückgewiesen und die Empfehlung an den Bundestag ausgesprochen, die Anträge abzulehnen.

Die Fraktion der CDU/CSU betonte in der Anhörung zwar die wichtige Rolle von Betriebsräten in der sozialen Marktwirtschaft. Sie seien als kompetente Sozialpartner ein Standortvorteil für die deutsche Wirtschaft und trügen erheblich zum sozialen Frieden bei. Betriebsräte zu stärken, sei daher grundsätzlich sinnvoll.



Notwendig sei dies auch angesichts der veränderten Bedingungen durch Digitalisierung und Betriebsausgründungen. Doch dafür brauche man ausgewogene Vorschläge, die auch die Seite der Arbeitgeber berücksichtigten. Das sei nach Ansicht der CDU/CSU in beiden vorliegenden Anträgen aber nicht der Fall. Daher könne man diese nicht unterstützen.

Die Fraktion der SPD hob ebenfalls die Bedeutung von Betriebsräten für Deutschlands wirtschaftliche und demokratische Zukunft hervor. Betriebliche Mitbestimmung schaffe einen Interessenausgleich zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten. Daher müsse die Politik Behinderungen der Betriebsratswahl und -arbeit politisch entgegen wirken. Die vorliegenden Anträge zielten – bei Kritik an einzelnen Konsequenzen – in die richtige Richtung, wie auch die Sachverständigenanhörung gezeigt habe. So müsse der Kündigungsschutz früher greifen, damit auch die erstmalige Vorbereitung einer Betriebsratswahl geschützt sei. Gegen das Union-Busting der laufenden Betriebsratsarbeit müsse ebenfalls vorgegangen werden. Die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens sei durchaus sinnvoll. Dies wurde so auch ausdrücklich durch die von der SPD-Fraktion benannten Sachverständigen, den Deutschen Gewerkschaftsbund, den Konzernbetriebsrat der Asklepios Kliniken GmbH, das Hugo-Sinzheimer Institut und Prof. Franz-Josef Düwell gesehen, die weite Teile der beiden Anträge in der Anhörung unterstützten, insbesondere die Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, die erleichterten Hinzuziehung von Sachverständigen und den verbesserten Schutz von Initiatoren einer Betriebsratswahl. Dennoch konnte sich die SPD-Fraktion nicht zu einer Unterstützung der beiden Anträge durchringen. Denn der Koalitionsvertrag sehe zum Thema betriebliche Mitbestimmung keine weitergehende Veränderung vor.

Bleibt also zu hoffen, dass die Reform des BetrVG im nächsten Koalitionsvertrag eine Rolle spielen wird.

Rechtsanwalt Stephan Puhlmann

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Str.56 / Ecke Kollwitzstraße

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Tel.: 030-440330-29

Telefax: 030-440330-22

E-Mail: [puhlmann\(at\)bgghp.de](mailto:puhlmann(at)bgghp.de)