

Antrag

der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Herbert Behrens, Susanna Karawanskij, Thomas Lutze, Thomas Nord, Richard Pitterle, Michael Schlecht, Dr. Axel Troost, Dr. Sahra Wagenknecht, Sabine Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE.

Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Fälle der Behinderung der betrieblichen Interessenvertretung häufen sich nach Medienangaben: Einige Arbeitgeber bedrohen danach Betriebsratsmitglieder mit hohen Schadensersatzansprüchen und kündigen ihnen wiederholt fristlos. Systematisch versuchte laut Medienangaben zum Beispiel die Yi-Ko Holding GmbH in vielen ihrer Burger King-Filialen, Betriebsratswahlen zu verhindern oder bestehende Gremien zu zermürben und loszuwerden.¹ Auch eine Tochterfirma von Enercon versuchte danach einen Betriebsratsvorsitzenden zu kündigen.² Weitere Beispiele für ein betriebsratsfeindliches Agieren sind Medienberichten zufolge H&M,³ Neupack,⁴ Maredo,⁵ Lidl⁶ oder ehemals Schlecker.⁷ Diese Beispiele sind nur die Spitze des Eisbergs.

Betrieblich und gewerkschaftlich aktive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden zunehmend bedroht. Dies belegen die von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema „Union-Busting“ und die Ergebnisse einer

¹ <http://www.fr-online.de/wirtschaft/yi-ko-filialen--burger-king-grillt-seine-betriebsraete.1472780,23900386.html> (abgerufen am 11.6.2015).

² http://www.mdr.de/sachsen-anhalt/enercon-arbeitsgericht-landtag100_zc-a2551f81_zs-ae30b3e4.html (abgerufen am 11.6.2015) und <https://www.igmetall.de/arbeitsgericht-entscheidet-gegen-kuendigung-von-enercon-15572.htm> (abgerufen am 11.6.2015).

³ http://www.deutschlandfunk.de/h-m-will-kritischen-betriebsrat-loswerden.766.de.html?dram:article_id=248394 (abgerufen am 11.6.2015).

⁴ <http://www.taz.de/!5025275/> (abgerufen am 11.6.2015).

⁵ <http://www.fr-online.de/frankfurt/urteil-maredo-besiegt-betriebsraete.1472798,16778060.html> (abgerufen am 11.6.2015).

⁶ <http://www.berliner-zeitung.de/archiv/gewerkschaft-prueft-moegliche-strafanzeige-lidl-droht-klage-im-streit-um-betriebsrat,10810590,10302968.html> (abgerufen am 11.6.2015).

⁷ <http://www.stern.de/wirtschaft/handel-mobbing-abmahnung-kuendigung-kritik-an-aldi-lidl-und-schlecker-516689.html> (abgerufen am 11.6.2015).

Umfrage unter Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären von Martin Behrens und Heiner Dribbusch.

Einige Unternehmen versuchen strategisch, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern. Sie schüchtern Kandidatinnen und Kandidaten ein oder kündigen ihnen. Sie versuchen, die Bestellung von Wahlvorständen zu verhindern oder entlassen Mitglieder von Wahlvorständen. Sie probieren, Kandidatinnen und Kandidaten zu bestechen und verweigern die Herausgabe von Personallisten.

Aber auch existierende Betriebsratsgremien oder einzelne Betriebsräte geraten teilweise unter Beschuss. Auch hier sind Einschüchterungen, Kündigungen und Mobbing zu beobachten. Arbeitgeber drängen Betriebsräte zurückzutreten, sie arrangieren fingierte Straftaten von Betriebsräten oder beantragen mit fingierten Beweisen vor Gericht die Auflösung von Betriebsräten, Arbeitgeber machen Stimmung gegen Betriebsräte oder versuchen willfähige Betriebsratsmitglieder zu installieren.

Unterstützung in ihrem betriebsratsfeindlichen Agieren, dem sogenannten Betriebsrats-Bashing, erhalten solche Arbeitgeber teilweise von Anwaltskanzleien, die sich auf die Verhinderung von Betriebsratswahlen und betriebsratsfeindliche Maßnahmen als eigenes Geschäftsfeld spezialisiert haben. Sie beraten Arbeitgeber, wie die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf juristischem Wege aus dem Betrieb gedrängt werden, forcieren aber auch die psychische Schädigung von Betroffenen, damit diese von selbst das Handtuch werfen. Solche Anwaltskanzleien bereichern sich mit diesem perfiden Geschäftsfeld.

Viele der Maßnahmen, die einzelne Arbeitgeber gegen Betriebsräte anwenden, sind bereits verboten. Allerdings werden Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kaum verfolgt und wenn doch, nicht ausreichend sanktioniert, da das Gesetz Arbeitgeber beispielsweise bei der möglichen Höhe der Ordnungs- und Zwangsgelder oder bei der möglichen Dauer einer Haftstrafe gegenüber einer Privatperson in Nachbarschaftsstreitigkeiten oder bei einem Diebstahl bevorteilt. Der Gesetzgeber muss diese Privilegierung beenden und für Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz das Strafmaß erhöhen. Diese Verstöße sind kein Kavaliersdelikt, sondern ein Angriff auf die Demokratie im Betrieb und ein Angriff auf die Demokratie insgesamt. Daher müssen die Sanktionen einen abschreckenden Charakter haben.

Des Weiteren sind Schwerpunktstaatsanwaltschaften notwendig, damit Verfahren nicht wie bisher im Sande verlaufen und eingestellt werden. Es braucht mehr Kontrollen durch die zuständigen Landesbehörden. Diese benötigen dafür ausreichend geschultes Personal, um ihren Aufgaben gerecht werden zu können.

Betriebsratswahlen müssen erleichtert und Wahlvorstände ebenso wie die Kandidatinnen und Kandidaten besser geschützt werden. Lediglich in neun Prozent der Betriebe, welche die Voraussetzungen erfüllen, gibt es einen Betriebsrat. Hier muss der Gesetzgeber seinen Anteil dafür leisten, dass es mehr Betriebsräte gibt, indem die gesetzlichen Grundlagen verbessert werden.

Die geringe Verbreitung von Betriebsräten ist nur zum Teil auf betriebsratsfeindliches Agieren von Arbeitgebern zurückzuführen. Viele Betriebe haben keinen Betriebsrat, weil es bisher schlicht keine Versuche von Gewerkschaften oder Beschäftigten gab, einen solchen zu gründen. Hier gilt es zu prüfen, welche strukturellen Hindernisse einer Betriebsratsgründung insbesondere in den kleinen und mittleren Betrieben entgegenstehen, in denen es seltener einen Betriebsrat als in großen Unternehmen gibt.

Eine Ursache ist die fehlende Kenntnis über die Rechte von Betriebsräten und den Ablauf einer Betriebsratswahl, weswegen der Arbeitgeber verpflichtet werden muss, einmal pro Jahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, um zu informieren und eine geheime Wahl in seiner Abwesenheit zur Anberaumung einer Wahlversammlung zu ermöglichen. Eine weitere Ursache könnte sein, dass

seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Befürchtungen bestehen, dass die Kosten für die Betriebsrats Tätigkeit zu Einbußen an anderer Stelle führen – beispielsweise bei ihrem Entgelt. Es ist daher zu prüfen, inwiefern für Betriebe bis 200 Beschäftigte ein Umlageverfahren für die Ersetzung von Kosten eine praktikable Lösung ist.

Zudem muss die alltägliche Aufgabenerfüllung für die bestehenden Betriebsratsgremien erleichtert werden, damit sie nicht in einem juristischen Kleinkrieg mit dem Arbeitgeber zermürbt werden. Sie brauchen praktikablere Freistellungsmöglichkeiten und einen erleichterten Zugang zu unterstützendem Sachverstand von außen – dies gilt insbesondere für neu gewählte Gremien. Während der Arbeitgeber sich jederzeit juristischen Sachverstand holen kann, kann das der Betriebsrat grundsätzlich nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber. Diese Unausgewogenheit muss beseitigt werden.

Wenn Betriebsräte oder Kandidierende Opfer von betriebsratsfeindlichen Maßnahmen werden, sind sie und ihr soziales Umfeld ohne konkrete Solidarität kaum in der Lage durchzuhalten. Sie werden gezielt ausgeschaltet und traumatisiert. Zum einen durch Mobbing, das meist von Kolleginnen und Kollegen ausgeht, aber nicht selten von der Firmenleitung gebilligt oder zumindest geduldet wird und zum anderen durch Bossing, was auf dem Beschluss des Arbeitgebers beruht, einen Angestellten systematisch kaltzustellen und aus dem Betrieb zu graulen. Wer unter gesondertem Kündigungsschutz steht oder aus anderen Gründen nur unter Schwierigkeiten entlassen werden kann, soll in die soziale Isolation gedrängt und eingeschüchtert werden. Neben der notwendigen praktischen Solidarität ist auch an dieser Stelle der Gesetzgeber in der Verantwortung, den Schutz für diejenigen zu verbessern, die sich im Betrieb für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Demokratie einsetzen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes umfasst:

- a) Die Wahl von Betriebsräten wird erleichtert und ausgeweitet, indem:
- das vereinfachte Wahlverfahren (§ 14a BetrVG) in Betrieben bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Option auf das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht wird;
 - der Gesamtbetriebsrat, sofern vorhanden, in die Lage versetzt wird, geeignete Wahlvorstandskandidatinnen und -kandidaten zu finden, um einen Wahlvorstand zu bestellen; der Gesamtbetriebsrat wird berechtigt, hierzu insbesondere Informationsversammlungen oder Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes durchzuführen; diese Rechte werden auch dem Konzernbetriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeräumt;
 - der Arbeitgeber verpflichtet wird, sofern in seinem Betrieb die Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrates erfüllt sind, dieser aber noch nicht besteht, einmal im Kalenderjahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen, auf der er über die Rechte und Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz informiert und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Gelegenheit zur Aussprache gegeben wird. Nach der Mitarbeiterversammlung ist eine geheime Wahl in Abwesenheit des Arbeitgebers zur Anberaumung einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durchzuführen. Für die Auszählung ist ein Versammlungsleiter unter den Anwesenden zu wählen. Vertreterinnen oder Vertreter einer im Betrieb vertretenen

Gewerkschaft können an dieser Mitarbeiterversammlung teilnehmen und die Versammlungsleitung übernehmen;

- in § 20 BetrVG geregelt wird, dass der Wahlvorstand sich bei der Durchführung seiner Aufgaben durch sachverständige Berater unterstützen lassen kann, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Der Arbeitgeber kann bei fehlendem Einverständnis innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die fehlende Einigung ersetzt;
- in § 20 BetrVG ein Schulungsanspruch für den Wahlvorstand und die bestellten Ersatzmitglieder eingeführt wird.

b) Die formellen Arbeitsbedingungen der Betriebsräte werden verbessert, indem:

- in § 80 Absatz 3 BetrVG geregelt wird, dass der Betriebsrat sachverständige Berater seiner Wahl zu seiner Unterstützung hinzuziehen kann, ohne dass dies einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bedarf. Hält der Arbeitgeber die zwischen dem Berater und dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung dem Grunde oder der Höhe nach für unangemessen, kann er innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Ankündigung des Vertragsschlusses die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat;
- in § 38 BetrVG geregelt wird, dass in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied im Umfang einer halben Vollzeitstelle freizustellen ist; in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied freizustellen ist; in Betrieben mit in der Regel 201 bis 500 zwei Betriebsratsmitglieder freizustellen sind; die festgelegte Mindestanzahl der freizustellenden Personen wird für die in § 38 Absatz 1 Satz 1 BetrVG aufgezählten Fälle der Belegschaftsgröße von 501 bis 10.000 Personen jeweils um ein Betriebsratsmitglied erhöht;
- analog § 78a BetrVG Regelungen für Betriebsratsmitglieder mit einem befristeten Arbeitsvertrag und Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingeführt werden.

c) Die bisherige Privilegierung für Arbeitgeber wird aufgehoben, indem:

- in § 121 BetrVG die Ordnungswidrigkeiten dahingehend ausgeweitet werden, dass sie auch bei der nicht erfolgten, wahrheitswidrigen, verspäteten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichts-, Herausgabe- sowie Einsichtspflichten nach § 80 Absatz 2 BetrVG gelten. Die möglichen Geldbußen werden auf bis zu 250.000 Euro angehoben;
- in § 23 Absatz 3 BetrVG das Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes auf 25.000 Euro erhöht wird.

III. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der folgende Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes enthält:

- Der Kündigungsschutz nach § 15 Absatz 3 KSchG wird auf Wahlvorstandsbewerber ab dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung

erweitert; die Dauer des Kündigungsschutzes in § 15 Absatz 3 Satz KSchG wird auf 24 Monate verlängert;

- In § 15 Abs. 3a KSchG wird der Kündigungsschutz für die in der Einladung oder in der Antragstellung genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den ersten drei auf alle dort aufgeführten erweitert. Der besondere Kündigungsschutz beträgt 24 Monate, auch bei Nicht-Wahl des entsprechenden Gremiums; der Kündigungsschutz beginnt mit dem Zeitpunkt der ersten belegbaren Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl, indem zum Beispiel Kandidierende für einen Wahlvorstand gesucht oder aktiv Gespräche mit möglichen Kandidatinnen und Kandidaten geführt werden;
- Ebenfalls in § 15 Absatz 3a KSchG wird geändert, dass für die Kündigung aus wichtigem Grund eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt, analog § 103 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates vorliegen oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt sein muss.

IV. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung weiterhin auf, folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Zu prüfen, wie das vereinfachte Wahlverfahren praktikabler und einfacher ausgestaltet werden kann, und aus den Ergebnissen dieser Prüfung eine Gesetzesinitiative vorzubereiten und in den Deutschen Bundestag einzubringen;
- Auf die Bundesländer hinzuwirken, Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der Vergehen nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzurichten;
- Auf die Bundesländer hinzuwirken, die für den Vollzug des Betriebsverfassungsgesetzes zuständigen Landesbehörden mit ausreichend qualifiziertem Personal auszustatten;
- Zu prüfen, ob ein Umlageverfahren, in das alle Betriebe einzahlen, das aber die Kosten für die Gründung und die Tätigkeit von Betriebsräten nur für Betriebe bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ersetzt, einen Beitrag leisten kann, dass in mehr Betrieben Betriebsräte errichtet werden.

Berlin, den 24. Juni 2015

Dr. Gregor Gysi und Fraktion