

## Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 12. Oktober 2015 zu den Vorlagen

- 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 – 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 – Drucksache 18/2750 -

**Thomas Berger\***

### I. Grundsätzliches

Das BetrVG bestimmt in § 1 BetrVG, dass – mit Ausnahme von Kleinbetrieben - Betriebsräte *gebildet werden. Diese gesetzliche Verpflichtung wird nur in 9 % aller Betriebe in Deutschland erfüllt.*

Laut IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2012 werden nur 43 % aller Beschäftigten in den alten Bundesländern und lediglich 36 % aller Beschäftigten in den neuen Bundesländern von einem Betriebsrat vertreten<sup>1</sup>. In Kleinbetrieben bis 50 Beschäftigte existiert danach in 94 % kein Betriebsrat. In den Betrieben mit einer Betriebsgröße von 51 bis 100 besteht in den neuen Bundesländern in 61%, in den alten Bundesländern in 62 % kein Betriebsrat. In Betrieben in der Größenordnung von 101 bis 200 besteht in den alten Bundesländern in 38 % in Betrieben der neuen Bundesländer in 46 % aller Betriebe kein Betriebsrat. Dies ist gemessen an der Vorgabe der Betriebsverfassung ein unzureichender und unbefriedigender Zustand.

Diese Entwicklung ist nicht zufällig, sondern hat strukturelle Ursachen. Warum Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die rechtlichen Möglichkeiten nicht genügend nutzen, hat verschiedene Ursachen.

Sie liegen zum einen in Aktivitäten von nicht gesetzestreuem Arbeitgebern, die derzeit unter den Begriffen „Betriebsrats-Bashing“ bzw. „Union-Busting“ beschrieben werden. Diese Vorfälle haben eine breite

Wirkung, da sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in Unternehmen einschüchtern, deren verantwortliche Leiter gesetzestreu sind. Arbeitnehmer wissen hiervon aber nicht, es sei denn die verantwortlichen Leiter kommunizieren die Compliance insoweit offensiv. Hierfür wäre der Regelungsvorschlag, Belegschaftsversammlungen zu etablieren, in denen der Arbeitgeber die Belegschaften über die Möglichkeiten und Rechte einer Betriebsratswahl informieren, ideal. Er gibt den gesetzestreuen die Möglichkeit der Kommunikation und führt dazu, dass Spreu sich vom Weizen trennt.

Zum anderen besteht ein genereller Informationsmangel über die Rechte, die Aufgaben und den Zweck eines Betriebsrates, der hierdurch behoben werden kann.

Andererseits ist vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen häufiger eine stark verbreitete Rücksichtnahme auf die angebliche oder tatsächliche Interessenlage der Geschäftsleitungen und/oder Eigentümer zu beobachten. Dabei gehen Beschäftigte davon aus, dass die Bildung eines Betriebsrates für das Unternehmen ein Nachteil darstellt. Insbesondere wird die mit der Existenz eines Betriebsrats verbundene wirtschaftliche Belastung als Problem gesehen. Es besteht die Furcht, dass die Kostenbelastung sich auch zuungunsten der Belegschaft auswirkt, weil sie zu Sparvorgaben an anderen Stellen, z.B. bei Entgelten

\*Email vom 05.10.2015

<sup>1</sup> vgl. IAB-Betriebspanel (2012), [www.iab.de](http://www.iab.de)

oder gar zur Gefährdung von Arbeitsplätzen führt. Auf diesem Hintergrund ist der Prüfauftrag der Fraktion „Die Linke“ ein Umlageverfahren für die Kosten der Betriebsratsarbeit einzuführen von besonderer Wichtigkeit.

Für die Sicherstellung professioneller Betriebsratsarbeit ist auch die Erweiterung der pauschalen Freistellungen nach § 38 BetrVG und die Erleichterungen zur Hinzuziehung von Sachverständigen von besonderer Bedeutung.

Insgesamt versuchen die vorliegenden Anträge der Fraktionen „Bündnis 90/Die Grünen“ und „DIE LINKE“ nach Wegen zu suchen, um die Bedingungen zur Bildung von Betriebsräten zu verbessern. Beide Anträge beinhalten wichtige und gute Verbesserungsansätze, um die Bildung von Betriebsräten zu erleichtern und evtl. Störmanöver des Arbeitgebers zu erschweren. Sie bezwecken eine notwendige Stärkung der Beteiligungsprozesse von Belegschaften gerade Rechte gerade in kleinen und mittleren Unternehmen.

## II. Antrag „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“ - „Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land“ (BT-Drs. 18/2750)

(1) *Das vereinfachte Wahlverfahren wird bei der Erstwahl eines Betriebsrates auch für Betriebe mit bis zu 100 Wahlberechtigten ohne Zustimmung des Arbeitgebers analog zum vereinfachten Wahlverfahren für Kleinbetriebe ermöglicht.*

**Anmerkungen:** Diese Regelung ist sinnvoll, da sie dazu beitragen würde, die Wahl von Betriebsräten in Betrieben mit bis zu 100 Wahlberechtigten zu beschleunigen. Der § 14a BetrVG wurde mit dem BetrVerf-ReformG von 2001 ins BetrVG eingeführt und soll in Kleinbetrieben die Errichtung von Betriebsräten erleichtern<sup>2</sup>. Aktuell gilt das vereinfachte Wahlverfahren für Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern. Für Betriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern kann der Wahlvorstand mit dem Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

Das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a BetrVG unterscheidet sich vom normalen Wahlverfahren nach § 14 BetrVG in erster Linie hinsichtlich verkürzter Fristen. Das Wahlverfahren selbst ist hingegen nahezu deckungsgleich. Sowohl im normalen, wie auch im vereinfachten Wahlverfahren müssen zunächst Wahlvorstände gewählt bzw. bestimmt werden. Es hat eine Wahlausschreibung stattzufinden, es müssen Wahlvorschläge gesammelt, geprüft und bekannt gegeben werden, anschließend wird durch persönliche Stimmabgabe oder Briefwahl gewählt. Es erfolgt dann eine Stimmauszählung und die Ermittlung des Wahlergebnisses, welches anschließend durch den Wahlvorstand bekannt gegeben wird, im daran Anschluss findet dann die konstituierende Sitzung des gewählten Betriebsrat statt.

Der zentrale Unterschied des vereinfachten Wahlverfahrens nach § 14a BetrVG liegt in der erheblich verkürzten Zeitdauer, die für eine Wahl des Betriebsrates

benötigt wird. Die Fristen im vereinfachten Wahlverfahren sind im Vergleich zum normalen Wahlverfahren deutlich verkürzt.

Die Wahl nach § 14a BetrVG findet entweder im einem einstufigen oder einem zweistufigen Verfahren statt.

Soweit ein Wahlvorstand bereits bestellt wurde (durch den Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder auf Antrag durch das Arbeitsgericht), wird im einstufigen Verfahren gewählt. Es findet eine Wahlversammlung statt, auf der der zukünftige Betriebsrat gewählt wird.

Im zweistufigen Verfahren findet zunächst eine erste Wahlversammlung statt, auf der der Wahlvorstand gewählt wird. Auf einer zweiten Wahlversammlung, welche eine Woche nach der ersten stattfindet, wird dann der zukünftige Betriebsrat gewählt.

Eine Beschleunigung der Betriebsratswahlen hat den Vorteil, dass es insgesamt weniger Zeit für einen potentiell motivierten Arbeitgeber gibt, die angesetzten Betriebsratswahlen zu erschweren bzw. zu verhindern. Gerade in kleineren und mittleren Betrieben ist der direkte Kontakt zu den Vorgesetzten in der Regel noch sehr direkt und persönlich. Dies hat häufig zur Folge, dass es in solchen Konstellationen dem Arbeitgeber deutlich leichter fällt, zu versuchen die Beschäftigte unter Druck zu setzen. Daher wäre die Anhebung der Grenze des § 14a BetrVG von 50 auf 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer durchaus sinnvoll. Dadurch würde einerseits das Wahlverfahren als solches beschleunigt werden und andererseits Konfliktpotential rund um die Wahl des Betriebsrates reduziert. Dies dient dem Ziel die Bildung von Betriebsräten zu erleichtern und dadurch mehr Betriebsräte entstehen zu lassen. Zwar ist es bereits jetzt durch einvernehmliche Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber optional möglich, die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern zu vereinbaren. Wenn keine Einigung erfolgt, muss im normalen Wahlverfahren gewählt werden. Mit der vorgeschlagenen Regelung würde für Betriebe mit 50 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern eine klarere Rechtslage geschaffen.

Die Beschränkung des vereinfachten Wahlverfahrens auf die Erstwahl eines Betriebsrates ist sinnvoll, da sich die Wiederwahl eines Betriebsrates im Kontext des vereinfachten Wahlverfahrens häufig als komplizierter als das normale Wahlverfahren darstellt. Insbesondere die verkürzten Fristen des § 17a BetrVG und die Möglichkeit einer nachträglichen schriftlichen Stellungnahme, führen in der Praxis häufig zu Schwierigkeiten im Rahmen einer Wahlanfechtung.

(2) *Die Mitglieder des Wahlvorstands werden für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl in die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG aufgenommen.*

**Anmerkungen:** Diese Regelung ist aus Gründen der Rechtssicherheit der Mitglieder des Wahlvorstandes

<sup>2</sup> vgl. DKK-Homburg, § 14a Rn 1; BT-Drucks. 14/5741 S. 23, 27, 37

notwendig. § 78 BetrVG enthält ein allgemeines Benachteiligungs- und Behinderungsverbot für die dort aufgeführten Personengruppen. Ebenso ist eine Begünstigung dieser Personen verboten. Die Vorschrift dient der Sicherung der Tätigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Institutionen und dem Schutz betriebsverfassungsrechtlicher Funktionsträger<sup>3</sup>.

Die derzeitige Regelung des § 78 BetrVG erfasst nicht die Mitglieder des Wahlvorstandes. Für diese Herausnahme besteht kein Sachgrund. Die Institution Wahlvorstand und die einzelnen Wahlvorstandsmitglieder, die ihr Amt in eigener Verantwortung ausüben dürfen keinen geringeren Schutz genießen als der Betriebsrat und seine Mitglieder.

Zwar besteht für Mitglieder des Wahlvorstandes Kündigungsschutz nach § 15 III KSchG. Dies schließt die ordentliche Kündigung bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse aus und eine außerordentliche Kündigung wird von der Zustimmung des Betriebsrates bzw. der gerichtlichen Ersetzung der Zustimmung abhängig macht. Mit Ausnahme der zu kurzen Schutzwirkung nur bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses besteht also bereits ein akzeptables Schutzniveau für Mitglieder des Wahlvorstandes im Hinblick auf den Kündigungsschutz.

Die Hereinnahme in die Schutzwirkung des § 78 BetrVG ist dennoch geboten, weil Schutzlücken verbleiben.

So sind rechtsgeschäftliche Handlungen, die das WV-Mitglied benachteiligen oder begünstigen durch die Schutzwirkung des § 78 BetrVG i.V.m § 134 BGB nichtig<sup>4</sup>. Da § 78 BetrVG als allgemeines Gesetz i.S.d. § 823 II BGB anzusehen ist, besteht bei einer Verletzung die Möglichkeit einen Schadensersatz nach § 78 BetrVG i.V.m. § 280 I, § 823 II, 249 I BGB geltend zu machen und damit auch etwaige Vermögensschäden von WV-Vorstands Mitgliedern zu erfassen.

Vor allem aber löst § 78 BetrVG einen Unterlassungs- und Beseitigungsanspruch<sup>5</sup> aus. Ein in der forensischen Praxis wichtiger Anspruch, der auch im einstweiligen Verfügungsverfahren schnell und effektiv bei der Verhinderung etwaiger Störungen durchgesetzt werden kann. Zudem wäre die Kostenlast des Gerichtsprozesses auf den Arbeitgeber verlagert, weil im Beschlussverfahren, nicht im Urteilsverfahren die Rechtsstreitigkeit ausgetragen wird. Das WV-Mitglied hat daher keine eigenen privaten Kostenrisiken. Schließlich gilt verfahrensrechtlich der Amtsermittlungsgrundsatz.

Durch eine Aufnahme von Mitgliedern des Wahlvorstandes in die Schutzbestimmung des § 78 BetrVG könnten auch Bedenken der jeweiligen Arbeitnehmer abgebaut werden, sie müssten mit Nachteilen rechnen, wenn sie sich als Mitglieder des Wahlvorstandes zur Verfügung stellen.

Insgesamt eine wichtige und notwendige Regelung, die es zu unterstützen gilt.

*(3) Beschäftigte, die aktiv werden und erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten, sollen dies zukünftig bei einer unabhängigen Stelle ankündigen können und werden ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung dieser Absicht für den Zeitraum bis zur nächsten Betriebsratswahl unter die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG gestellt.*

**Anmerkungen:** Eine wichtige Regelung, die durch Aufnahme von Wahlinitiatoren in die Schutzwirkung des § 78 BetrVG Schutzlücken schließt und hinsichtlich der Meldung vor allem auch prozessrechtlich sehr hilfreich sein kann.

§ 78 BetrVG erfasst Personen, die erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten, nicht. Diese haben aber ein vergleichbares Schutzbedürfnis, wie die in § 78 BetrVG aufgeführten Personen. Gerade die erstmalige Wahl eines Betriebsrates ist in der anwaltlichen Praxis häufig mit Störmanövern des Arbeitgebers verbunden. Diese Störmanöver beziehen sich in aller Regel zunächst auf diejenigen Beschäftigten die eine Wahl des Betriebsrates forcieren. Da die Personen, die die erstmalige Wahl eines Betriebsrates einleiten, nicht identisch mit den später zu wählenden Betriebsratsmitgliedern sein müssen, besteht hier eine Rechtsschutzlücke, die durch die vorgeschlagene Regelung geschlossen werden könnte.

Zwar können sich bereits jetzt Arbeitnehmer auf das Maßregelverbot des § 612a BGB berufen, soweit es durch den Arbeitgeber zu einer Benachteiligung kommt, weil der Arbeitnehmer seine Rechte in zulässiger Weise ausübt. § 612a BGB gewährt jedoch keinen so weitgehenden Rechtsschutz wie § 78 BetrVG. Zum einen erfasst § 612a BGB nur die Benachteiligung von Arbeitnehmern, während § 78 BetrVG auch die Behinderung oder Störung der Arbeit der Mitglieder der genannten Betriebsverfassungsorgane erfasst. Weiterhin liegt eine unzulässige Maßnahme nach § 612a BGB nur dann vor, soweit die zulässige Rechtsausübung nicht nur das Motiv, sondern der tragende Beweggrund, also das wesentliche Motiv der arbeitgeberseitigen Maßnahme war<sup>6</sup>. Dies nachzuweisen ist im Einzelfall für die betroffenen Arbeitnehmer schwierig. Bei § 612a BGB trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Dies betrifft vor allem den Nachweis des Kausalzusammenhangs zwischen zulässiger Rechtsausübung durch den Arbeitnehmer und der Maßnahme durch den Arbeitgeber<sup>7</sup>. Eine Beweiserleichterung ist grundsätzlich bei § 612a BGB nicht vorgesehen<sup>8</sup>. Ob im Rahmen des § 612a BGB hinsichtlich der Kausalität und des Motivs der Beweis des ersten Anscheins zur Geltung kommt, ist

<sup>3</sup> vgl. Fitting, § 78 Rn. 1

<sup>4</sup> vgl. BAG v. 20.01.2010, AuR 10, 346

<sup>5</sup> vgl. BAG v. 19.7.1995 – 7 ABR 60/94

<sup>6</sup> vgl. ErfK-Preis, § 612a BGB, Rn. 11

<sup>7</sup> vgl. BAG v. 02.04.1987, EzA § 612a BGB Nr. 1; BAG v. 21.07.1988, NZA 1989, 559

<sup>8</sup> vgl. ErfK-Preis, § 612a BGB, rn. 23

durch das Bundesarbeitsgericht offen gelassen worden<sup>9</sup>. Im Gegensatz dazu sind beim § 78 BetrVG die Regeln des Beweises des ersten Anscheins anzuwenden<sup>10</sup>. Der Arbeitgeber muss im Streitfall diesen Anschein erschüttern, bspw. durch plausible Anhaltspunkte, die für einen anderen Geschehensablauf sprechen<sup>11</sup>. § 78 BetrVG gewährt also insgesamt ein höheres Schutzniveau als § 612a BGB.

Beschäftigte, die eine Betriebsratswahl einleiten, würden durch diese Regelung ab dem Zeitpunkt der Bekanntmachung ihrer Absicht für die Zeit bis zur nächsten Betriebsratswahl vor evtl. Benachteiligung durch den Arbeitgeber geschützt. Durch die Aufnahme dieser Personen unter die Schutzbestimmungen des § 78 BetrVG kann erreicht werden, dass sich mehr Arbeitnehmer für die Errichtung eines Betriebsrates engagieren, da sie Einschüchterungsversuche und negative Folgen für ihren beruflichen Werdegang weniger fürchten müssen. Insofern kann diese Regelung einen Beitrag dazu leisten, dass mehr Betriebsräte gebildet werden.

Die Errichtung einer unabhängigen Stelle, an die interessierte Arbeitnehmer ihre Absicht ankündigen können, erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einzuleiten, ist ein sinnvoller Vorschlag.

Dies hätte den Vorteil, dass die Absichtserklärung des jeweiligen Arbeitnehmers zunächst nicht betriebsöffentlich wird und dennoch nachweisbar bleibt. Da die Regelung keine Meldepflicht vorsieht, sondern es vielmehr dem Beschäftigten freistellt sich bei der neutralen Stelle zu melden, liegt auch kein Eingriff in die Rechte der betroffenen Beschäftigten vor. Als neutrale Stelle im Sinne dieser Regelung könnte das jeweils zuständige Arbeitsgericht oder die für die Verfolgung des § 121 BetrVG jeweils zuständigen Behörden dienen. Auch wäre denkbar, die neue zuständige Stelle analog zu den Aufsichtsbehörden nach § 38 BDSG zu schaffen. Die zuständige Stelle müsste des Weiteren in den Kreis der Antragsberechtigten nach § 119 BetrVG aufgenommen werden.

*(4) Die Mitglieder des Wahlvorstands und die Beschäftigten, die erstmalig die Wahl eines Betriebsrates einleiten und offiziell eine Absichtserklärung abgeben, werden als zu schützende Personen in den § 119 I Nr. 3 BetrVG aufgenommen.*

**Anmerkungen:** Soweit eine Aufnahme der in Punkt 2 und 3 genannten Personen in den Schutzbereich des § 78 BetrVG stattfindet und eine unabhängige Stelle gebildet wird, bei der die Beschäftigten eine Absichtserklärung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates abgeben können, ist es nur folgerichtig, dass diese Personen dann auch in den Schutzbereich des § 119 I Nr. 3 BetrVG aufgenommen werden. Dies folgt bereits aus Gründen des Gleichheitsgrundsatzes. Darüber hinaus sollte auch eine Aufnahme in den § 119 I Nr. 2

BetrVG erfolgen. Soweit eine solche Aufnahme erfolgt, ist auch die Ausweitung der Antragsberechtigung nach § 119 II BetrVG auf diese Personengruppen notwendig.

*(5) Befristete Beschäftigte, die in einen Betriebsrat gewählt wurden, erhalten im Betriebsverfassungsgesetz analog zu § 78a einen besonderen Schutz.*

**Anmerkungen:** Die vorgeschlagene Regelung ist erforderlich, da sie dazu beitragen würde, die aktuell unübersichtliche Rechtsprechung zu dieser Frage zu vereinheitlichen und zu mehr Rechtsklarheit führt.

Immer mehr Arbeitnehmer werden nur befristet eingestellt. Seit über 10 Jahren bewegt sich der Anteil der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen von Neueinstellungen bei knapp 50 %<sup>12</sup>. Aus befristeten Arbeitsverträgen resultieren häufig ungewisse Zukunftsperspektiven und Befürchtungen der Arbeitnehmer nach Ende der Befristung nicht weiter verlängert zu werden. In dieser Situation tun sich erfahrungsgemäß befristete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwer sich für oder in einem Betriebsrat zu engagieren. Durch einen entsprechenden Schutz analog zu § 78a BetrVG für befristet Beschäftigte würde für diese immer größer werdende Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Hemmnis abgebaut, die demokratischen Beteiligungsstrukturen im Betrieb auch zu nutzen und sich für den Betriebsrat wählen zu lassen. Gleichzeitig werden Möglichkeiten des Arbeitgebers auf befristete Beschäftigte einen entsprechenden Druck auszuüben beschränkt.

Zwar besteht auch für befristet Beschäftigte Mitglieder eines Betriebsrates ein Kündigungsschutz nach § 15 I KSchG und § 103 BetrVG. Nach § 15 I KSchG ist eine ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern ausgeschlossen. Möglich bleibt lediglich eine außerordentliche Kündigung, die der Zustimmung des Betriebsrates bzw. einer gerichtlichen Ersetzung der Zustimmung bedarf. Der besondere Kündigungsschutz versagt jedoch bei der Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages. Dieser endet mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass es einer Kündigungserklärung bedarf. Der besondere Kündigungsschutz schützt also nur vor Kündigungen, aber nicht vor der Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge.

Sowohl in der Rechtsprechung, als auch in der arbeitsrechtlichen Literatur wird vor allem vor dem Hintergrund des Art. 7 der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11.03.2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (Richtlinie 2002/14/EG)<sup>13</sup> darüber diskutiert, ob der Schutz von befristet Beschäftigten Betriebsratsmitgliedern in der Bundesrepublik ausreichend gewährleistet ist.

<sup>9</sup> vgl. BAG v. 21.07.1988, NZA 1989, 599

<sup>10</sup> vgl. BAG v. 12.02.1975, AP Nr. 1 zu § 78 BetrVG 1972

<sup>11</sup> vgl. WPK-Preis, Rn. 12

<sup>12</sup> vgl. IAB-Betriebspanel (2012), www.iab.de

<sup>13</sup> Art. 7 der Richtlinie enthält folgende Regelung: „Die Mitgliedsstaaten tragen dafür Sorge, dass die Arbeitnehmervertreter bei der Ausübung ihrer Funktion einen ausreichenden Schutz und ausreichende Sicherheiten genießen, die es ihnen ermöglichen, die ihnen übertragenden Aufgaben in angemessener Weise wahrzunehmen.“

Aktuell finden viele Rechtsstreitigkeiten um die Frage von befristeten Arbeitsverträgen von Betriebsratsmitgliedern statt und es besteht eine unübersichtliche und teilweise widersprüchliche Rechtsprechung zu dieser Frage.

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung aus dem Jahr 2014 klargestellt, dass wenn ein Arbeitgeber einem befristet beschäftigten Betriebsratsmitglied wegen dessen Betriebsratsstätigkeit den Abschluss eines Folgevertrages ablehnt, das Betriebsratsmitglied einen Schadensersatzanspruch aus § 78 BetrVG i.V.m. § 280 I, § 823 II, 249 I BGB hat. Dieser Schadensersatzanspruch kann im Wege der Naturalrestitution auf den Abschluss eines Folgevertrages gerichtet sein<sup>14</sup>.

Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung bestehen zu viele Unsicherheiten für Betriebsratsmitglieder mit befristeten Verträgen.

Die Übertragung des Regelungsgehalts aus § 78a BetrVG auf befristete BR Mitglieder ist der richtige Ansatz.

Für Auszubildende die Mitglieder des Betriebsrates oder der JAV sind, enthält der § 78a BetrVG eine ausdrückliche Regelung. Demnach müssen Auszubildende nach Ende der Ausbildungszeit auf Verlangen grundsätzlich übernommen werden. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht schutzlos. Er kann beim Arbeitsgericht beantragen, dass ein nach dem Ausbildungsverhältnis zustande gekommenes Arbeitsverhältnis aufgelöst wird bzw. festgestellt wird, dass ein an die Ausbildung anschließendes Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen ist. Dazu müssen Tatsachen vorgebracht werden, aufgrund deren dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

Die Situation von Auszubildenden und befristet Beschäftigten ist vergleichbar. So endet bei beiden Gruppen das Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis mit Zeitablauf. Beide Gruppen sind in der Regel daran interessiert, nach Zeitablauf eine Weiterbeschäftigung bzw. eine Übernahme aus dem Ausbildungsverhältnis zu bekommen. Insofern ist eine analoge Anwendung des § 78a BetrVG auf befristete Mitglieder des Betriebsrates eine notwendige Regelung zur Herstellung eines vergleichbaren Schutzrahmens für vergleichbare Gruppen.

Diese Regelung ist auch nicht als eine nach § 78 S. 2 BetrVG unzulässige Begünstigung der betroffenen befristeten Arbeitnehmer anzusehen. Privilegiert wird durch diese Regelung in erster Linie das Amt des Betriebsratsmitgliedes und nicht der individuell betroffene Arbeitnehmer. Bereits jetzt sind im § 78a BetrVG Auszubildende, die sich in einem Arbeitnehmervertretungsorgan engagieren, vom besonderen Kündigungsschutz erfasst. Hinsichtlich der jetzigen Regelung des § 78a BetrVG bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken<sup>15</sup>. Insofern stößt eine analoge Anwendung des § 78a BetrVG auf befristete Beschäftigte Betriebsratsmitglieder auf keine rechtlichen Bedenken. Vielmehr würde durch die analoge

Anwendung eine Rechtsschutzlücke geschlossen werden.

(6) Die Bundesregierung soll prüfen, ob bei der Verfolgung von Straftaten nach § 119 BetrVG strukturelle Defizite bestehen und wie diese ggf. behoben werden können.

**Anmerkungen:** Der Prüfungsauftrag ist begründet. § 119 BetrVG gehört in der arbeitsrechtlichen Praxis mit zu den am seltensten durchgesetzten Rechtsnormen. Dies liegt zum einen daran, dass die Regelung des § 119 BetrVG vor allem bei Streitfällen hinsichtlich der Behinderung von Betriebsratsstätigkeit bzw. der Verhinderung von Betriebsratswahlen sehr speziell und teilweise sehr kompliziert sind. Zum anderen sind für die meisten Strafrichter und Staatsanwälte Straftaten gegen die Betriebsverfassung ein unbekanntes Feld. Dem könnte durch die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften entgegengewirkt werden. Dies würde zu einer stärkeren inhaltlichen Qualifizierung der jeweils zuständigen Staatsanwälte führen und könnte dazu beitragen, dass Straftaten nach § 119 BetrVG konsequenter verfolgt werden.

Weiterhin ist eine Erhöhung des Strafrahmens notwendig, um eine stärkere generalpräventive Wirkung der Norm zu erzielen. Im Vergleich zu ähnlich gelagerten Delikten ist der § 119 BetrVG als eine gemessen an Art.3 GG unzulässige Privilegierung anzusehen. Der Strafrahmens des § 119 BetrVG umfasst lediglich Geldstrafen bzw. eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr. Im Vergleich zu Strafvorschriften mit einem ähnlichen Schutzzweck, wie beispielsweise Nötigung (§ 240 StGB = max. 3 Jahre Freiheitsstrafe), Wählerlernötigung (§ 108 StGB = max. 5 Jahre, in schweren Fällen 1 Jahr Mindeststrafe bis zu 10 Jahren) Wählertäuschung (§ 108a StGB = max. 2 Jahre Freiheitsstrafe) ist nicht nachvollziehbar, warum § 119 BetrVG lediglich einen Höchstmaß von 1 Jahr Freiheitsstrafe vorsieht. Hier ist ein entsprechender Nachholbedarf gegeben, um einerseits die nicht zu rechtfertigende Privilegierung der Strafnorm des § 119 BetrVG zu beenden und andererseits zu einer wirksamen Abschreckung beizutragen. Dem lässt sich auch nicht entgegenhalten, dass die in § 108 ff StGB erfassten Wahlen nicht mit den Wahlen zum Betriebsrat vergleichbar seien. In § 108d StGB ist ausdrücklich festgehalten, dass die Urwahlen in der Sozialversicherung vom Geltungsbereich der §§ 107 – 108c StGB umfasst sind. Die Urwahlen in der Sozialversicherung sind mit denen zum Betriebsrat vergleichbar. Um einen Wertungswiderspruch zu den Regelungen der §§ 107 – 108c StGB zu vermeiden, ist eine Erhöhung des Strafrahmens des § 119 BetrVG geboten.

Ebenfalls ist es erforderlich, eine Versuchsstrafbarkeit in den § 119 BetrVG einzuführen, um gegen eine unzulässige Behinderung von Betriebsratsstätigkeit bereits frühzeitig und vor Vollendung der Tat vorgehen zu können. Auch hier findet im Vergleich zu Strafvorschriften mit einem ähnlichen Schutzzweck eine nicht zu rechtfertigende Privilegierung statt.

<sup>14</sup> vgl. BAG v. 25.06.2014, 7 AZR 847/12

<sup>15</sup> vgl. Fitting, § 78a Rn 2

(7) Im Betriebsverfassungsgesetz wird eine Meldepflicht eingeführt, um betriebliche Interessensvertretung statistisch an geeigneter Stelle erfassen zu können. Dort sollen statistische Daten zu Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und deren Mitglieder (§ 119 BetrVG) sowie nicht zu Anzeige gebrachte Behinderungen von Betriebsratsarbeit oder Verhinderungen von Betriebsratswahlen transparent und neutral erfasst werden.

**Anmerkungen:** Eine solche Regelung ist durchaus sinnvoll. Die Einführung einer solchen Meldepflicht hätte den Vorteil, dass dies die Grundlage für eine bis dato noch nicht bestehende statistische Erhebung über Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und anderweitige Behinderungen von Betriebsratsarbeit sein könnte. Auf Grundlage dieser Erhebung könnte dann ein genauer Handlungsbedarf erörtert werden.

### III. Antrag der Fraktion „DIE LINKE“ - „Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessensvertretung sicherstellen“ (BT-Drs. 18/5327)

#### a) Wahl von Betriebsräten

(1) 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.

**Anmerkungen:** Es kann hier zunächst auf den Punkt 1 des Antrages der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ verwiesen werden. Der Antrag der Fraktion „DIE LINKE“ ist jedoch teilweise weitergehend. Es soll eine Option des vereinfachten Wahlverfahrens auch bis 200 Arbeitnehmer möglich sein (in Absprache mit dem Arbeitgeber). Durch die Option, in Absprache zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand, das vereinfachte Wahlverfahren auch bis zu einer Betriebsgröße von 200 Arbeitnehmern zu vereinbaren, wird es den Betriebsparteien überlassen, selbst zu entscheiden, ob ein vereinfachtes Wahlverfahren in jeweiligen Betrieb sinnvoll ist.

Dies ist als positiv einzuschätzen, da die Betriebsparteien im Zweifel die beste Einschätzung haben dürften, ob ein vereinfachtes Wahlverfahren für eine Betriebsgröße von 101 bis 200 Arbeitnehmern sinnvoll ist und davon auszugehen ist, dass das vereinfachte Wahlverfahren auch noch bis zu einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten praktikabel ist.

Sinnvoll wäre die Beschränkung auf die Erstwahl des Betriebsrates. Vgl. dazu die Anmerkungen zu Punkt 1 des Antrages der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“.

(2) Der Gesamtbetriebsrat wird, sofern vorhanden, in die Lage versetzt, geeignete Wahlvorstandskandidatinnen und -kandidaten zu finden, um einen Wahlvorstand zu bestellen; der Gesamtbetriebsrat wird berechtigt, hierzu insbesondere Informationsveranstaltungen oder Wahlversammlungen zur Wahl eines Wahlvorstandes durchzuführen;

diese Rechte werden auch dem Konzernbetriebsrat oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eingeräumt;

**Anmerkungen:** Eine solche Regelung ist erforderlich. Nach aktueller Rechtsprechung des BAG soll der Gesamtbetriebsrat in betriebsratslosen Betrieben nicht zur Einladung einer Wahlversammlung befugt sein<sup>16</sup>. Diese Rechtsprechung wird vielfach kritisiert und entspricht nicht praktischen Bedürfnissen. Sie stellt eine unzulässige Einschränkung der Rechte des Gesamtbetriebsrates dar. Zwar erkennt die Rechtsprechung des BAG im Übrigen weitgehende Möglichkeiten des GBR an, Wahlkandidaten zu finden. Die Herausnahme der Befugnis Informationsveranstaltungen durchzuführen, die den Charakter von Belegschaftsversammlung haben, erfordert aber eine Korrektur des Gesetzes, da die Belegschaftsversammlung eine sehr geeignete Möglichkeit zur Werbung von WV sein kann.

(3) Der Arbeitgeber wird verpflichtet, 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 vertretenden Gewerkschaft können an dieser Mitarbeiterversammlung teilnehmen und die Versammlungsleitung übernehmen.

**Anmerkungen:** Es handelt sich hier um eine positive Regelung, die zu einem besseren Informationsstand der Beschäftigten und mittelfristig zu mehr Betriebsräten führen wird. Aktuell gibt es keinerlei Verpflichtung des Arbeitgebers die eigenen Beschäftigten auf die Möglichkeit zur Bildung eines Betriebsrates hinzuweisen.

Arbeitnehmer müssen jedoch zunächst ihre Rechte kennen, um diese dann auch wahrnehmen zu können. Durch die verpflichtende Maßnahme der Information über Rechte und Pflichten aus dem Betriebsverfassungsrecht kann ein evtl. bestehendes Informationsdefizit beseitigt bzw. reduziert werden. Gleichzeitig wird der Arbeitgeber durch diese Regelung gezwungen „Farbe zu bekennen“, wie er selbst zu einem einzurichtenden Betriebsrat steht. Die Durchführung einer Wahl zur Anberaumung einer Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im direkten Anschluss an die Mitarbeiterversammlung, würde ebenfalls dazu beitragen das mehr Betriebsratswahlen stattfinden und somit auch mehr Betriebsräte insgesamt gebildet werden. Da die Wahl zur Anberaumung einer Wahlversammlung in Abwesenheit des Arbeitgebers stattfinden würde, ist eine unzulässige Beein-

<sup>16</sup> vgl. BAG v. 16.11.2011 – 7 ABR 28/10

flussung des Arbeitgebers in dieser Frage nicht zu befürchten. Der Arbeitgeber hat nur über die Möglichkeiten nach dem BetrVG zu informieren. Die Entscheidung und Initiative zur Fortführung der Versammlung als Wahlversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes bleibt bei den Arbeitnehmern.

Den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften wird ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, an den Mitarbeiterversammlungen teilzunehmen und die Versammlungsleitung zu übernehmen. Damit wird das allgemeine Zugangsrecht aus § 2 II BetrVG konkretisiert, was unter dem Gesichtspunkt der Rechtsklarheit sinnvoll ist.

Die Informationsverpflichtung ist dem Arbeitgeber auch zuzumuten. Das BetrVG geht von der kooperativen Zusammenarbeit der Betriebsparteien trotz bestehender Interessenkonflikte aus. Arbeitgeber und Betriebsrat haben zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenzuarbeiten. Die angestrebte Regelung ergänzt dieses Gebot im Vorfeld der Bildung eines Betriebsrats.

Des Weiteren existieren bereits Regelungen, die eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten vorsehen. So hat der Arbeitgeber oder sein Vertreter nach § 43 II S. 3 BetrVG mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen, einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Auch § 110 BetrVG normiert Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber der Belegschaft. Da mit dieser Regelung die Rechte von Gewerkschaften oder Gesamtbetriebsrat bzw. Konzernbetriebsrat zur Information der Arbeitnehmer und Initiative zur Gründung von Wahlvorständen nicht beschränkt werden, kann der Arbeitgeber auch nicht deren Initiativrechte beschneiden. Schließlich ist auf die ähnliche Vorschrift aus dem Personalvertretungsrecht hinzuweisen. In § 21 BPersVG ist ausdrücklich geregelt, dass soweit kein Personalrat besteht, der Leiter der Dienststelle eine Personalversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einberuft. Bei ähnlicher Interessenslage besteht kein Grund, warum diese Regelung nicht auf das BetrVG zu übertragen werden kann.

*(4) 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.*

**Anmerkungen:** Eine solche Regelung ist unter Klarstellungsgesichtspunkten sinnvoll. Auch im Kontext

der Durchführung der Aufgaben des Wahlvorstandes kommt es in der Praxis regelmäßig zu Rechtsstreitigkeiten und Anfechtungsverfahren. Neben Schulungen ist die Heranziehung von sachverständigen Beratern eine wichtige Basis rechtmäßige Wahlen zu organisieren, die nicht anfechtbar sind. Zwar besteht bereits nach ständiger Rechtsprechung des BAG die Möglichkeit einen Rechtsanwalt oder Gewerkschaftsvertreter hinzuzuziehen, soweit dies nach pflichtgemäßer verständiger Würdigung der Umstände erforderlich ist<sup>17</sup>. Dennoch bereitet eine solche Hinzuziehung in der Praxis immer wieder Schwierigkeiten, da zunächst pauschal die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines sachverständigen Beraters durch den Arbeitgeber in Zweifel gezogen werden kann. Dies führt in der Praxis zu zahlreichen Gerichtsverfahren und erschwert die Arbeit von vielen Wahlvorständen.

Durch die vorgeschlagene Regelung müsste der Arbeitgeber bei fehlendem Einverständnis innerhalb von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen. Dies hätte den positiven Effekt, dass einerseits zukünftige Streitigkeiten über die Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht mehr vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden müssen, was zu einer Entlastung der Gerichte führen wird. Durch das Erfordernis des Arbeitgebers im Konfliktfall die Einigungsstelle innerhalb von zwei Wochen anzurufen, würde das Verfahren an sich beschleunigt werden, was im beidseitigem Interesse der jeweiligen Parteien sein dürfte.

Durch die Bedingung der Erforderlichkeit ist sichergestellt, dass diese Regelung nicht zu einer unverhältnismäßigen Kostenbelastung des Arbeitgebers führt.

Insofern wäre eine gesetzliche Klarstellung dieser Frage durch eine ausdrückliche Regelung sehr zu begrüßen.

*(5) In § 20 BetrVG ein Schulungsanspruch für den Wahlvorstand und die bestellten Ersatzmitglieder eingeführt wird.*

**Anmerkungen:** Die vorgeschlagene Regelung ist unter Klarstellungsgesichtspunkten sinnvoll. Sie würde die derzeitige Rechtslage durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts positiv kodifizieren.

Zwar besteht bereits jetzt ein Schulungsanspruch für Mitglieder des Wahlvorstandes aus § 20 III S. 1 BetrVG. Dieser setzt voraus, dass eine Schulung der Mitglieder des Wahlvorstandes erforderlich ist, um die Wahl des Betriebsrates ordnungsgemäß durchzuführen<sup>18</sup>. Die frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach nur ein besonderer Anlass die Teilnahme eines Mitglieds des Wahlvorstandes erforderlich macht, hat das BAG mit seiner Entscheidung vom 07.06.1984 aufgegeben.

Insofern würde die vorgeschlagene Regelung in erster Linie die bereits bestehende Rechtsprechung zu dieser Frage festschreiben, was unter dem Gesichtspunkt der Rechtsklarheit grundsätzlich zu begrüßen ist.

Soweit ein Schulungsanspruch für den Wahlvorstand in § 20 BetrVG ausdrücklich festgeschrieben wird,

<sup>17</sup> vgl. DKKW-Homburg § 20 Rn 30

<sup>18</sup> vgl. BAG, 07.06.1984, AP Nr. 10 zu § 20 BetrVG 1972; LAG Hamm, 30.11.1972, DB 73, 288; LAG Frankfurt 15.12.72, AuR 73, 315

sollte zur Klarstellung aufgenommen werden, dass solche Schulungen stets erforderlich sind, um Auslegungstreitigkeiten zu reduzieren. Wahlvorstandsmitglieder sind mit dem formalisierten Wahlverfahren in aller Regel nicht vertraut und mit ihrer Aufgabe, die Betriebsratswahlen vorzubereiten und durchzuführen schlicht überfordert.

Des Weiteren sollte überlegt werden, ob auch bei Streitigkeit über die Erforderlichkeit einer Schulung des Wahlvorstandes ebenfalls die Einigungsstelle zuständig sein sollte, um die Belastung der Arbeitsgerichte zu reduzieren und eine schnelle Einigung zu ermöglichen.

#### b) Verbesserung der formellen Arbeitsbedingen

(1) *In § 80 III BetrVG wird geregelt, 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.*

**Anmerkungen:** Diese Regelung ist ausdrücklich zu begrüßen, da sie dazu beitragen würde, Streitigkeiten über die Hinzuziehung eines sachverständigen Beraters zu reduzieren und die Rechte des Betriebsrates zu stärken.

Die Frage von Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen ist in der Praxis eine ständig wiederkehrende Streitfrage. Die momentane Rechtslage zwingt den Betriebsrat vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen zu einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hinsichtlich Person, Kosten und dem Gutachtensthema<sup>19</sup>. Dies führt 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 muss. Es führt auch zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der Gerichte und zu unnötigen Kosten. Vor allem aber wollen viele Betriebsräte nachvollziehbar nicht ihren Arbeitgeber verklagen. Der Weg zur Einigungsstelle würde eine mildere Maßnahme darstellen. Der Druck nicht in die Einigungsstelle zu wollen, ist bei vielen Arbeitgebern ausgeprägter als die Furcht vor einem arbeitsgerichtlichen Verfahren. Deshalb wird diese Regelung dazu führen, dass angemessene Regelungen über die Hinzuziehung von sachverständigen Beratern außerhalb von Einigungsstelle und Arbeitsgericht gefunden werden. Die damit verbundene Stärkung der Betriebsräte in dieser Frage ist dringend geboten, da ihr Anspruch oft ins Leere läuft, obwohl die Hinzuziehung erforderlich ist. Insbesondere bei Erstellung von Betriebsvereinbarungen, ist die Hinzuziehung regelmäßig erforderlich. Die Nichthinzuziehung führt zu vielen Rechtsfehlern in Betriebsvereinbarungen. Als Gesetze des Betriebes können sie selbst

zu Rechtsverletzungen der Arbeitnehmer führen. Dies ist nicht hinnehmbar.

Nach der vorgeschlagenen Regelung wäre künftig der Arbeitgeber in der Verantwortung die Frage der Erforderlichkeit zu stellen und diese notfalls durch die Einigungsstelle klären zu lassen. Durch die Verlagerung dieser Frage auf die Einigungsstelle würde es auch zu einer Entlastung der Arbeitsgerichte kommen. Vor allem würde es zu einer schnellen Beilegung des Streits kommen, da eine Einigungsstelle schneller entscheiden kann, als das Arbeitsgericht. Dies gilt jedenfalls bei einvernehmlicher Einsetzung.

Daher ist der Vorschlag, den § 80 III BetrVG in o.g. Weise zu ändern als durchweg positiv einzuschätzen.

(2) *In § 38 BetrVG wird geregelt, 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder freizustellen sind; die festgelegte Mindestzahl der freizustellenden Personen wird für die in § 38 I S. 1 BetrVG aufgezählten Fälle der Belegschaftsgröße von 501 bis 10.000 Personen jeweils um ein Betriebsratsmitglied erhöht.*

**Anmerkungen:** Die Regelung ist begrüßenswert, da sie dazu beitragen würde, vor allem die kleineren Betriebsräte handlungsfähiger zu machen und dem Umstand Rechnung trägt, dass die Aufgaben von Betriebsräten immer umfangreicher und komplexer geworden sind.

Aktuell findet eine Freistellung gem. § 38 BetrVG erst ab einer Betriebsgröße von mindestens 200 Arbeitnehmern statt.

Die Arbeitswelt ist seit der letzten Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 deutlich komplexer und auch für Betriebsräte arbeitsintensiver geworden. Beispiele für Rechts- und Regelungsbereiche die nach 2001 als Betriebsratsthemen boomen sind insbesondere die Digitalisierung der Arbeit, der Datenschutz, der Gesundheitsschutz, die Compliance, Leiharbeit, Werkvertrag.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass Fragen von Arbeitsbefreiungen nach § 37 II, III BetrVG ein immer wiederkehrendes Konfliktfeld sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine abgesenkte Freistellungsgrenze nach § 38 BetrVG zu weniger Konfliktpotential aufgrund von Arbeitsbefreiungen nach § 37 II, III BetrVG führen wird. Dies weil ein großer Teil der Betriebsratsarbeit der zuvor über eine Arbeitsbefreiung nach § 37 II, III BetrVG abgegolten wurde, nunmehr über eine generelle Freistellung nach § 38 BetrVG abgewickelt würde.

Insgesamt ist auch nicht damit zu rechnen, dass es durch die Absenkung der Grenze für eine Freistellung nach § 38 BetrVG grundsätzlich zu deutlich mehr auf-

<sup>19</sup> vgl. Fitting § 80 Rn. 86



gewendeter Zeit für die Betriebsratsstätigkeit und damit auch zu einer höheren wirtschaftlichen Belastung der Arbeitgeber kommt. Die Freistellung muss nicht für ein einzelnes Betriebsratsmitglied erfolgen, sondern kann auf mehrere Betriebsratsmitglieder in Form von Teilfreistellungen aufgeteilt werden, soweit damit der Gesamtfreistellungsrahmen nicht überschritten wird<sup>20</sup>. Gerade in kleinen Betrieben würde sich dies anbieten, einerseits um den Kontakt zum Betriebsalltag aufrecht zu erhalten und andererseits anfallende Betriebsratsstätigkeit über Freistellungen nach § 38 BetrVG und nicht mehr wie bisher über eine Arbeitsbefreiung nach § 37 II, III BetrVG.

(3) Analog zu § 78a BetrVG werden Regelungen für Betriebsratsmitglieder mit einem befristeten Arbeitsvertrag und Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingeführt.

**Anmerkungen:** vgl. die Anmerkungen zum beinahe deckungsgleichen Punkt 5 des Antrages der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“. Unterschied ist hier, dass nicht nur befristete Betriebsratsmitglieder erfasst sein sollen, sondern auch befristete Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung einen Schutz analog zu § 78a BetrVG erhalten sollen. Diese Ausweitung ist mit den o.g. Argumenten zu unterstützen, da sie zu einer höheren Beteiligung der betrieblichen Mitbestimmung führen kann und bestehende Konfliktfelder durch eine gesetzliche Regelung reduzieren würde.

(4) In § 121 BetrVG werden die Ordnungswidrigkeiten dahingehend ausgeweitet, dass sie auch bei der nicht erfolgten, wahrheitswidrigen, verspäteten oder unvollständigen Erfüllung der Unterrichtungs-, Herausgabe, sowie Einsichtspflichten nach § 80 II BetrVG gelten. Die möglichen Geldbußen werden auf bis zu 250.000 Euro angehoben.

**Anmerkungen:** Eine solche Regelung ist notwendig. Bis dato ist die Nichterfüllung der Unterrichtsansprüche des Betriebsrates aus § 80 II BetrVG keine Ordnungswidrigkeit nach § 121 BetrVG. Mit der Aufnahme der Unterrichts-, Herausgabe und Einblichtsrechte des Betriebsrates nach § 80 II BetrVG in die Bußgeldvorschriften des § 121 BetrVG kann dem Betriebsrat ein weiteres Mittel zur Durchsetzung wichtiger Rechte gegeben werden. Mit umfasst sind die Rechte auf Einblick in die Bruttolohn- und Gehaltslisten, die oft verweigert wird.

Eine solche Regelung ist sinnvoll, weil diese Verpflichtungen der Unternehmen auch unter Compliance Gesichtspunkten stärker in den Fokus gerückt werden würden. Gerade in Compliance Systemen finden Ordnungswidrigkeits- und Straftatbestände besondere Beachtung.

Die Höhe des in § 121 BetrVG geregelten Bußgeldes von 5 Euro bis höchstens 10.000 Euro stellt eine unzulässige Privilegierung dar. Vergleicht man diese Vorschrift beispielsweise mit § 43 Abs. 2 BDSG, der einen ähnlichen Unrechtswert aufweist, so zeigt sich die Unangemessenheit des Rahmens. Bei einer unbe-

fugten Erhebung oder Verarbeitung personenbezogener Daten eröffnet sich ein Ordnungsgeldrahmen von bis zu dreihunderttausend Euro. Insoweit ist der Vorschlag auf 250.000 Euro anzuheben konsequent und angemessen. Sinnvoll wäre allerdings auch die in § 43 Abs. 3 BDSG enthaltene Bestimmung, dass die Geldbuße den wirtschaftlichen Vorteil, den der Täter aus der Ordnungswidrigkeit gezogen hat, übersteigen soll. Reichen die in Satz 1 genannten Beträge hierfür nicht aus, so können sie überschritten werden.

Weiterhin ist auch eine bessere Ausstattung der jeweilig zuständigen Ordnungsbehörden im Hinblick auf Personalstärke mit betriebsverfassungsrechtlichen Know-How erforderlich.

(5) In § 23 BetrVG wird das Höchstmaß des Ordnungs- und Zwangsgeldes auf 25.000 Euro erhöht.

**Anmerkungen:** Die Erhöhung des Ordnungs- und Zwangsgeldrahmens auf 25.000 Euro geht in die richtige Richtung, ist aber rechtssystematisch nicht überzeugend.

Die bisherige Grenze bei 10.000 Euro ist allerdings noch weniger akzeptabel. Das Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG ist in der gerichtlichen Praxis noch mehr aber im Vorfeld von Prozessen von besonderer Bedeutung. Grobe Pflichtverletzungen sind nicht selten. Die bisherige Höhe des Zwangsgeldes und des Ordnungsgeldes ist für manchen nicht gesetzestreuem Arbeitgeber offensichtlich nicht abschreckend genug. Die Begrenzung ist heute nicht mehr zeitgemäß und führt in der Praxis dazu, dass sich Arbeitgeber aus ihrer rechtlichen Verpflichtung „herauskaufen“. Sie führt auch zur Risikobereitschaft, einen Prozess auf sich zukommen zu lassen, weil sie nicht genügend Druck für eine vorgerichtlichen Lösung eröffnet.

Die Erhöhung auf 25.000 Euro geht daher in die richtige Richtung. Sie entspricht der Höhe nach dem Rahmen des § 888 ZPO. Es stellt sich aber die Frage, warum man überhaupt grobe Pflichtverletzungen gegen die Betriebsverfassung privilegiert. Für die Verhängung von Ordnungsgeld sollte den Arbeitsgerichten ein Ordnungsgeldrahmen von 250.000 Euro zustehen wie dies durch § 890 ZPO vorgesehen und üblich ist. Zur Anwendung kommt diese Verhängung nur, wenn der Arbeitgeber gegen eine vorherige Androhung des Gerichts verstößt. § 890 ZPO ist bei jeder familienrechtlichen oder nachbarschaftlichen Streitigkeit anzuwenden. In der Betriebsverfassung wird er ausgehebelt. Hierfür ist kein Sachgrund ersichtlich. Konsequenz sind daher die Streichung der Privilegierung und die einfache Anwendung allgemeinen Zwangsvollstreckungsrechts. Dies entsprach auch der forensischen Praxis bis zur Daimler-Entscheidung des BAG aus dem Jahre 2004, die die Begrenzung auch auf den allgemeinen Beseitigungs- und Unterlassungsanspruch übertrug, der vor allem der Sicherung der zwingenden Mitbestimmungsrechte dient. Es bedarf daher einer Korrektur des § 23 Abs. 3 BetrVG dahingehend, die allgemeinen und üblichen Regelungen der Zwangsvollstreckung auch in der Betriebsverfassung anzuwenden.

<sup>20</sup> vgl. Fitting § 38 Rn. 12

### c) Maßnahmen zur Verbesserung des Kündigungsschutzes

(1) *Der Kündigungsschutz nach § 15 III KSchG wird auf Wahlvorstandsbewerber ab dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung erweitert; die Dauer des Kündigungsschutzes in § 15 III KSchG wird auf 24 Monate verlängert.*

**Anmerkungen:** Die Erweiterung des Kündigungsschutzes nach § 15 III KSchG auf Wahlvorstandsbewerber ist sinnvoll.

In der aktuellen Regelung des § 15 III KSchG werden nur Mitglieder des Wahlvorstandes, nicht aber Wahlvorstandsbewerber geschützt. Gerade in der sensibelsten und tatsächlich oder vermeintlich gefährlichsten Phase der Bildung eines Betriebsrats besteht für Wahlinitiatoren, insbesondere für Bewerber für den Wahlvorstand kein Schutz.

Die Regelung würde diese vor ordentlichen Kündigungen schützen. Sie würde vor der Möglichkeit einer außerordentlichen Kündigung die Zustimmung des Betriebsrats oder des Arbeitsgerichts erfordern. Gerade bei Erstwahl eines Betriebsrats wäre das Erfordernis, dass der Arbeitgeber zunächst die Zustimmung des Betriebsrats einholen muss, ein notwendiger Schutz.

Mit der Ausweitung des Kündigungsschutzes nach § 15 III KSchG auch auf Wahlvorstandsbewerber können Befürchtungen und Hemmungen abgebaut werden, sich selbst für den Wahlvorstand zu bewerben, da arbeitsrechtliche Sanktionen für die jeweiligen Arbeitnehmer schwerer umzusetzen sein werden. Die Ausweitung des Kündigungsschutzes auch auf Bewerber für den Wahlvorstand ist auch insofern konsequent, da zum Zeitpunkt der Bewerbung für den Wahlvorstand selten klar sein dürfte, ob tatsächlich die Bestellung als Wahlvorstand erfolgt. Die Motivation sich als Wahlvorstand zu bewerben dürfte durch diese Regelung sicherlich gesteigert werden. Mit der Ausweitung des Kündigungsschutzes des § 15 III KSchG auf 24 Monate wird ebenfalls ein höheres Schutzniveau der betroffenen Arbeitnehmer geschaffen. Insgesamt kann diese Regelung dazu beitragen, dass sich mehr Arbeitnehmer als Wahlvorstandsbewerber zur Verfügung stellen und somit auch insgesamt mehr Betriebsräte gebildet werden.

(2) *In § 15 III a 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 Nichtwahl 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.*

**Anmerkungen:** Die vorgeschlagene Regelung schließt erhebliche Schutzlücken und ist sinnvoll. Die aktuelle Fassung des § 15 III a KSchG erfasst lediglich die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Der Kündigungsschutz für

diese Arbeitnehmer beginnt vom Zeitpunkt der Einladung zur einer Betriebs-, Wahl- oder Bordsversammlung bzw. dem Antrag auf Bestellung eines Wahlvorstandes und dauert bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse an. Soweit kein Betriebsrat oder ein vergleichbares Organ der Betriebsverfassung gewählt werden, dauert der Kündigungsschutz von Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung an drei Monate.

Die Ausweitung der Kündigungsschutzrechte des § 15 III a KSchG auf alle in der Einladung oder Antragstellung genannten Personen kann dazu beitragen, dass sich mehr Arbeitnehmer für die Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung bereit erklären oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen. Für den einzelnen Arbeitnehmer ist es im Vorhinein schwer abzuschätzen an welcher Stelle der Einladung oder Antragstellung er landen wird, da dies maßgeblich von anderen interessierten Arbeitnehmern und der Frage abhängig ist, wann sich diese konkret für eine Einladung bzw. Antragstellung entscheiden. Mitarbeiter, die befürchten müssen nicht unter die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer zu fallen und somit keinen besonderen Kündigungsschutz erhalten, werden im Zweifel eher zurückhaltender agieren.

Aktuell bietet der § 15 III a KSchG lediglich einen besonderen Kündigungsschutz für den Zeitraum von der Einladung bzw. Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Soweit ein Betriebsrat oder eines der anderen in § 15 III a KSchG genannten Betriebsverfassungsorganen nicht gewählt werden, besteht ein Kündigungsschutz von 3 Monaten vom Zeitpunkt der Einladung bzw. der Antragstellung. Dieser Zeitraum ist zu kurz bemessen.

Mit der Ausweitung des besonderen Kündigungsschutzes des § 15 III a KSchG auf 24 Monate – auch bei Nichtwahl des entsprechenden Gremiums – wird eine höhere Rechtssicherheit der betroffenen Arbeitnehmer geschaffen. Im Vorfeld der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung kann für den individuellen Arbeitnehmer nur schwer abgeschätzt werden, ob und wann es tatsächlich zu einer Wahl kommt. Dies sorgt in der Praxis immer wieder für Unsicherheiten. Dem könnten durch die Ausweitung des Kündigungsschutzes des § 15 III a KSchG auf 24 Monate, auch bei Nichtwahl des Gremiums, entgegen gewirkt werden. Mit der Vorverlagerung des Beginns des Kündigungsschutzes auf den Zeitpunkt der ersten belegbaren Aktivitäten zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl würden betroffene Arbeitnehmer bereits zu einem früheren Zeitpunkt geschützt als die aktuell der Fall ist. Bereits das Suchen von geeigneten Kandidaten und das Führen von Gesprächen zu diesem Zweck, würde geschützt werden, was grundsätzlich zu begrüßen wäre. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass hier zu Beweisproblemen kommen kann, da es sich um „belegbare“ Aktivitäten handeln muss und der jeweilige Arbeitnehmer hier beweispflichtig wäre. In diesem Zusammenhang könnte die in dem Antrag der Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ vorgeschlagenen neutrale Stelle der gegenüber die erstmalige Einleitung einer Betriebsratswahl angekündigt werden kann, eine Rolle spielen.

(3) Ebenfalls in § 15 III a KSchG wird geändert, dass für die Kündigung aus wichtigem Grund eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragt, analog § 103 BetrVG die Zustimmung des Betriebsrates vorliegen oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt sein muss.

**Anmerkungen:** Diese Regelung ist sinnvoll. Soweit auch für Arbeitnehmer die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einladen bei einer Kündigung aus wichtigem Grund analog zu § 103 BetrVG eine Zustimmung des Betriebsrates zur erfolgten außerordentlichen Kündigung vorliegen muss, oder diese durch gerichtliche Entscheidung ersetzt werden muss, wird für die jeweilig betroffenen Arbeitnehmer ein höheres Schutzniveau festgeschrieben. Dies ist einerseits deshalb zu begrüßen, weil ein solches höheres Schutzniveau dazu beitragen kann, dass mehr Arbeitnehmer zu einer Wahlversammlung einladen. Dies hätte auch mittelbar den Effekt, dass insgesamt mehr Betriebsräte gebildet werden, weil eine wichtige Hürde, nämlich die Einladung zu einer entsprechenden Wahlversammlung, leichter genommen werden kann bzw. der Rechtsschutz der betroffenen Arbeitnehmer verbessert wird.

Weiterhin ist die Einführung einer Zustimmungsvoraussetzung bzw. Zustimmungsersetzung in den § 15 III a KSchG analog zu § 103 BetrVG angesichts des im vorherigen Punkt 2 angeregten Verstärkung des Rechtsschutzes für Arbeitnehmer, die zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung einladen, oder die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen, nur konsequent, da es um die Angleichung und Verbesserung des Rechtsschutzes der in § 15 III a KSchG aufgeführten Personen geht.

#### d) Weitere Prüfaufträge an die Bundesregierung

(1) 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.

**Anmerkungen:** Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung aus dem Jahre 2011 festgehalten, dass ein Abbruch einer Betriebsratswahl aufgrund von Verstößen gegen das Wahlverfahren nur dann möglich ist, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig ist<sup>21</sup>. Eine bloße Anfechtbarkeit genügt nicht. Wenn bereits die Anfechtbarkeit einer Wahl genügen würden, um diese abubrechen, würde verhindert werden, dass zumindest vorläufig ein Betriebsrat zustande kommt, so wie dies das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht. Damit würde ein betriebsratsloser Zustand eintreten, was nach dem Betriebsverfassungsgesetz möglichst vermieden werden soll<sup>22</sup>.

Eine Betriebsratswahl ist nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur in ganz besonderen Fällen nichtig. Voraussetzung dafür ist, dass gegen allgemeine Grundsätze einer ordnungsgemäßen Wahl in

so hohem Maß verstoßen wird, dass auch der Anschein einer dem Gesetz entsprechenden Wahl nicht mehr besteht. Es muss sich also um einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen Wahlvorschriften handeln<sup>23</sup>. Grundsätzlich ist es also möglich, dass ein Betriebsrat – zumindest vorläufig – auch unter Verstoß gegen die Wahlvorschriften gebildet wird.

Diese Rechtsprechung kann ein Anknüpfungspunkt für Maßnahmen sein, welche das vereinfachte Wahlverfahren praktikabler und einfacher gestalten. Zentral sollte es um eine Vereinfachung des Wahlverfahrens nach § 14a BetrVG gehen, sowie um einen Entbürokratisierung. In diesem Zusammenhang wäre zu überlegen, ob die Wahlvorschriften für das vereinfachte Wahlverfahren nicht in Soll-Vorschriften umgewandelt werden, soweit sie nicht Vorschriften beinhalten, deren Nichteinhaltung zur Nichtigkeit führen. Dies würde die Anfechtbarkeit von Wahlen im vereinfachten Verfahren stark, aber wohl angemessen, erschweren.

(2) Auf die Bundesländer hinzuwirken, Schwerpunktstaatsanwaltschaften zur Verfolgung der Vergehen nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes einzurichten.

**Anmerkungen:** Dieser Prüfauftrag ist zu unterstützen. Die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften wäre einerseits ein wichtiges Signal, dass Vergehen nach dem Betriebsverfassungsgesetz einen höheren Stellenwert bekommen und keinesfalls als „Kavaliersdelikt“ anzusehen sind. Dies würde dazu beitragen, dass unzulässige Einflussnahmen auf die Betriebsratsstätigkeit reduziert werden. Gleichzeitig würden Schwerpunktstaatsanwaltschaften zu einer erhöhten inhaltlichen Spezialisierung der jeweiligen Staatsanwälte beitragen, was zu einer effektiveren Bearbeitung der jeweiligen Fälle führen würde.

(3) Auf die Bundesländer hinzuwirken, die für den Vollzug der Betriebsverfassungsgesetzes zuständigen Landesbehörden mit ausreichend qualifiziertem Personal auszustatten.

**Anmerkungen:** Dieser Prüfauftrag ist berechtigt. Um auf Verstöße gegen die Betriebsverfassung adäquat reagieren zu können, ist ausreichend qualifiziertes Personal erforderlich. Gesetzliche Vorgaben müssen auch kontrolliert werden, um diese zur Durchsetzung bzw. Beachtung zu verhelfen.

(4) 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.

**Anmerkungen:** Dieser Prüfauftrag ist zu unterstützen. Ein mögliches Umlageverfahren, durch das die Kosten für die Gründung und die Tätigkeit von Betriebsräten in Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern ersetzt werden können, kann einen wichtigen Beitrag

<sup>21</sup> vgl. BAG v. 27.07.2011, 7 ABR 61/10

<sup>22</sup> vgl. BAG v. 31.05.2000, 7 ABR 78/98

<sup>23</sup> Ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. BAG 21.07.2004, 7 ABR 57/03

leisten mehr Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben zu bilden. Selbst, wenn durch die Betriebsratsarbeit entstehenden Kosten von kleinen und mittleren Unternehmen nur teilweise als Problem angesehen werden, so führt die Kostenlast dennoch in allen Unternehmen zur Zurückhaltung auf Arbeitnehmerseite. Denn auch Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben stellt sich die Frage, ob die Bildung eines Betriebsrats für das Unternehmen ein Nachteil darstellt, der am Ende auf sie selbst zurückfällt. Insbesondere wird die tatsächlich oder vermeintlich hohe wirtschaftliche Belastung als Problem gesehen. Es besteht die Furcht, dass die Kostenbelastung sich auch zuungunsten der Belegschaft auswirkt, weil sie zu Sparvorgaben an anderen Stellen, z.B. bei Entgelten oder gar zur Gefährdung von Arbeitsplätzen führt. Ein Umlageverfahren, bei dem alle Betriebe einzahlen, jedoch nur Betriebe mit einer Größe von bis zu 200 Beschäftigten entnahmeberechtigt sind, könnte dieser Problematik deutlich entgegenwirken.

Mit dem Umlageverfahren U1, U2 und U3 existieren bereits ähnliche Regelungen im Arbeitsrecht für den Bereich des Krankengeldes, des Mutterschutzes und der Insolvenz von Unternehmen. In das Umlageverfahren U3 müssen alle insolvenzfähigen Arbeitgeber einzahlen, unabhängig wie viele Arbeitnehmer sie beschäftigen. Die Höhe der Umlage beträgt derzeit

0,15 % des rentenversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts des jeweiligen Arbeitnehmers. Im Falle einer Insolvenz wird aus dem Umlageverfahren heraus das Insolvenzgeld für die betroffenen Arbeitnehmer gezahlt.

An diese Regelung könnte das hier vorgeschlagene Umlageverfahren anknüpfen. Problematisch könnte hier sein, dass nach dem vorgeschlagenen Umlageverfahren lediglich Unternehmen bis zu einer Beschäftigungsgröße von 200 Arbeitnehmern entnahmeberechtigt sein sollen. Um eine Ungleichbehandlung der beteiligten Betriebe zu verhindern, wäre 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, bspw. bis zu einer Zahl von 7 Betriebsratsmitglieder (=Betriebsgröße von 101 bis 200 Arbeitnehmern). So hätten alle Betriebe die Möglichkeit die Kosten der Betriebsratsstätigkeit für bis zu 7 Betriebsratsmitglieder über das Umlageverfahren erstattet zu bekommen. Soweit ein Betriebsrat mit mehr als 7 Mitgliedern besteht, wären alle über die Kappungsgrenze hinausgehenden Kosten durch den jeweiligen Arbeitgeber selbst zu tragen.