



Wortprotokoll der 77. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 22. April 2024, 16:30 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung **Seite 3**

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des
Betriebsverfassungsgesetzes**

BT-Drucksache 20/9469

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

**Mitglieder des Ausschusses**

Fraktion/Gruppe	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Dieren, Jan Glöckner, Angelika Mehmet Ali, Takis Papendieck, Mathias Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd	
CDU/CSU	Biadacz, Marc Knoerig, Axel Oellers, Wilfried Stracke, Stephan	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bsirske, Frank Müller-Gemmeke, Beate	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius	
AfD	Huy, Gerrit	
Die Linke	Birkwald, Matthias W. Ferschl, Susanne	

Liste der Sachverständigen:**Verbände/Institutionen:**

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)
Moritz Möbner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)
Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund)
Professorin Dr. Johanna Wenckebach (IG Metall)
Michael Schweizer (ULA e.V. Deutscher Führungskräfteverband)

Einzelsachverständige:

Professor Dr. Georg Annuß
Achim Dietrich
Professor Dr. Frank Bayreuther
Jochen Homburg
Professor Dr. Markus Stoffels
Professor Dr. Thomas Klebe



Einziger Punkt der Tagesordnung

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

BT-Drucksache 20/9469

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen, liebe Kollegen. Ich begrüße Sie alle herzlich zur zweiten Anhörung heute hier im Saal und auch alle die, die uns zugeschaltet sind. Wir hatten zuvor bereits eine Anhörung heute Nachmittag. Diese jetzt um 16.30 Uhr im Marie-Elisabeth-Lüders-Haus hat das Thema Betriebsratsvergütung. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich. Ich begrüße Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im Arbeits- und Sozialministerium, sehr herzlich. Ich bedanke mich schon jetzt für Ihre Stellungnahmen, die Sie uns gesendet haben. Die liegen auf der Ausschussdrucksache 20(11)494 vor. Ich rufe nun einzeln auf und begrüße herzlich:

Vom Deutschen Gewerkschaftsbund [DGB], Frau Isabel Eder, herzlich willkommen. Danke, dass Sie da sind. Ebenso danke auch zur Teilnahme an der zweiten Anhörung Herrn Roland Wolf, und Herrn Moritz Möbner von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. [BDA]. Willkommen. Grüße herzlich Frau Professorin Dr. Johanna Wenckebach von der IG Metall und von der ULA e.V. Deutscher Führungskräfteverband, begrüße ich Herrn Michael Schweizer. Als Einzel-sachverständige sind bei uns Herr Professor Dr. Georg Annuß, willkommen, und ich grüße auch ganz herzlich Herrn Achim Dietrich. Herzlich willkommen und ebenfalls Herrn Professor Dr. Frank Bayreuther, willkommen, und Herrn Jochen Homburg, schön, dass Sie da sind. Ich begrüße Professor Dr. Markus Stoffels und begrüße zugeschaltet per Videokonferenz Herr Professor Dr. Thomas Klebe bei uns. Wir haben wieder 90 Minuten verabredet, wir verzichten wie immer auf Stellungnahmen und Statements im Vorfeld, dafür dienen auch die schriftlichen Stellungnahmen. Außerdem erspart es viel Zeit. Diese 90 Minuten haben wir in Blöcke unterteilt, viele kennen das. Und am Ende haben wir noch eine freie Runde von 10 Minuten. Wir beteiligen die Öffentlichkeit durch eine Live-Übertragung auf den Seiten des Deutschen Bundestages. Diese Übertragung wird auch aufgezeichnet und ist weiterhin auf den Internetseiten in der Mediathek des Bundestages abrufbar, sodass man immer noch einmal nachgucken kann, wer was wie gesagt hat. Ich werde auch immer wieder die Namen aufrufen. Es ist sehr wichtig für unsere Kolleginnen und Kollegen des Ausschusssekretariats, die im Back-Office

sitzen und das Protokoll dieser Anhörung schreiben.

Wir beginnen in der ersten Runde mit der SPD. Herr Jan Dieren, Sie haben das Wort.

Jan Dieren (SPD): Herr Vorsitzender, herzlichen Dank und kein langes Statement, aber wenigstens das vorneweg, dass wir uns sehr freuen, in einer Anhörung zur Mitbestimmung hier wieder diskutieren zu können und dabei auch einen Gesetzentwurf vorzuliegen zu haben. Meine erste Frage richtet sich an Herrn Professor Dr. Georg Annuß, und zwar möchte ich Sie fragen, wie Sie die rechtliche Lage beurteilen, die durch das Urteil des Bundesgerichtshofs [BGH] vom 10. Januar 2023, das uns allen bekannt ist, in Sachen Betriebsratsvergütung ergangen ist. Und spezifischer möchte ich noch fragen, ob es aus Ihrer Sicht auch nötig war, auf die durch das Urteil entstandene Rechtslage gesetzgeberisch zu reagieren.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Annuß, bitte.

Professor Dr. Georg Annuß: Herr Vorsitzender, meine Damen und Herren Abgeordnete, vielen Dank, dass ich da sein darf. Herr Dieren, vielen Dank für die Frage. Nun, das BGH-Urteil war der Funke, der das Ganze zur Explosion gebracht hat, würde ich sagen. Aber wir hatten bereits seit etwa 2015 durch eine sehr kontroverse Diskussion ein explosives Gemisch angerichtet.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Herr Annuß, darf ich Sie mal unterbrechen? Wir waren in diesem Raum schon hundert Mal. Aber heute haben wir irgendwie Probleme und eine ganz schreckliche Akustik. Irgendwie schallt es hier wie verrückt. Ich glaube, wir müssen langsam sprechen, die Zeit ist die gleiche, und vielleicht näher hingehen.

Professor Dr. Georg Annuß: Ja, ich versuche, viel näher zu sprechen. Vielleicht wird es dann besser. Ja, ist besser? Okay, also dann starte ich noch einmal. Ich glaube, das BGH-Urteil von Januar 2023 war der Funke, der das Ganze zum Explodieren gebracht hat. Wir müssen allerdings sehen, dass die Diskussion schon viel länger gedauert hat, und spätestens seit dem Jahr 2015 hatten wir eine sehr, sehr kontroverse Diskussion in der Literatur und in der wissenschaftlichen Landschaft. Deswegen in der Rückschau hätte man vielleicht sagen können, naja, 2017, als die Andrea Nahles einen Entwurf vorgelegt hat, hätte man vielleicht schon mal etwas genauer hinschauen können und hätte das nicht eins zu eins so machen müssen, wie sie es vorgeschlagen hatte, aber man hätte auf der Basis vielleicht eine Lösung finden können, die viel Unfrieden und vor allem auch viele, viele Kosten auf Seiten der Unternehmen verhindert hätte. Aber klar, nachher ist man klüger, und immerhin konnte man seinerzeit noch davon ausgehen, dass



das Bundesarbeitsgericht [BAG] die Diskussion unter Fortsetzung der ständigen Rechtsprechung in die richtigen Bahnen lenken würde. Nur, diese Hoffnung ist dann mit der BGH-Entscheidung aus Januar 2023 zunichte gemacht worden. Zwar mag das BGH-Urteil in den Gründen richtig sein, weil wenn man sich die Sachverhalte anschaut, die der BGH da zu beurteilen hatte, die waren zumindest schon merkwürdig. Aber wenn man in die Begründung schaut, meine ich, kann es keinen Zweifel daran geben, dass die Ausführungen des BGH das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend missverstanden haben und sich auch in offenen Widerspruch zur ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gesetzt haben. Das hat der Kollege Bayreuther in seiner schriftlichen Stellungnahme sehr schön dargelegt. Ich will nur zwei Punkte herausgreifen. Insbesondere hat der BGH verkannt, dass es sich bei § 37 Absatz 4 [Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)] nur um eine Mindestgewährleistung handelt. Und zum anderen hat er vor allem die Beweislastregel im § 78 Satz 2 BetrVG grundlegend missverstanden. Und in der Praxis – das war Ihre Frage vor allem – haben sich infolge dieses Urteils ganz erhebliche Konsequenzen ergeben, die bis heute andauern. Ich halte es daher für dringend nötig, dass wir diesem Spuk jetzt ein Ende bereiten und dass eine gesetzliche Klarstellung kommt. Ich sehe nicht, dass diese Klarstellung anders erreicht werden kann als durch den Gesetzgeber. Vielen Dank.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Annuß. Herr Mehmet Ali.

Takis Mehmet Ali (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Dietrich, dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates ZF Friedrichshafen AG. Können Sie beschreiben, welche konkreten Auswirkungen das Urteil des Bundesgerichtshofs auf die Arbeit und die Stellung von Betriebsräten in Ihrem Unternehmen oder allgemein in der Praxis hatte? Gab es spezifische Veränderungen in der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, die direkt auf das Urteil zurückzuführen sind? Welche Auswirkungen auf die Mitbestimmung hat es dadurch gegeben?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Dietrich, bitte.

Achim Dietrich: Ja, liebe Abgeordnete.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Können Sie einmal den Stecker herausziehen?

Achim Dietrich: Ist es jetzt besser? Jetzt komme ich aus dem technischen Unternehmen. Ja, sehr verehrte Damen und Herren, also ich komme von der ZF Friedrichshafen AG. Bei uns waren die Auswirkungen der Rechtsprechung des BGH nicht zu spüren. Anfangs. Wir sind fälschlicherweise davon ausgegangen, dass das Urteil auf andere, nicht für unsere Betriebsräte Relevanz haben

wird. Wir haben in vielen Unternehmen, so auch bei der ZF, die Prozesse der Betriebsratsvergütung geregelt, in Konzernrichtlinien festgelegt und so weiter. Die entsprechen der gültigen und aktuellen Rechtsprechung des BAG. Nach der anfänglichen Ruhe legte aber ein Sturm über die ZF und über den Bodensee hinweg. Nervosität der Vorstände und Personalleitungen durch das BGH-Urteil sind nach wie vor hoch. Es gehe ihnen ausschließlich um Rechtssicherheit und der Panikknopf wurde gedrückt, auch bei ZF mit dem Hinweis eben auf dieses Urteil. Ich wurde jetzt oft gefragt, wurde das BGH-Urteil genutzt, um unbequeme, engagierte Betriebsräte kalt zu stellen. Es gibt sicherlich Arbeitgeber und Betriebe und Unternehmen, die das zum Anlass genommen haben, Vergütungen zu reduzieren. In unserer Region zum Beispiel die Firma Hymmer, die dem Betriebsratsvorsitzenden aus meiner Sicht ohne Grundlage einfach die Hälfte des Entgeltes gekürzt hatte. Der Kollege musste dann um seine Existenz kämpfen. Miete und Lebensstandardkosten waren nicht mehr finanzierbar. Nach den Urteilen der Arbeitsgerichte Ravensburg sowie Ulm musste Hymmer alles wieder zurückzahlen, will trotzdem in Berufung gehen. Also die Angriffe auf Betriebsräte, ob bewusst oder unbewusst aus Unsicherheit, sind trotzdem Angriffe auf die Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb.

Zudem scheint es ein Geschäftsmodell für manche Kanzleien geworden zu sein, die diese Unsicherheit erst befeuern und anschließend ihre Beratungsleistung anbieten. Es wurde auch bei ZF in der Folge viel Geld für Rechtsanwälte ausgegeben. Betriebsabteilungen, Personal und andere, haben sich fast nur noch mit dem Thema beschäftigt. Wir Betriebsräte waren gewählt, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. In den letzten 14 Monaten wurden wir leider immer wieder auf das Spielfeld der Betriebsratsvergütung gezerrt. Wie gesagt, wir haben eigentlich ausreichend andere Aufgaben. Im Übrigen zeigen die monatelange intensive Befassung mit vielen Anwälten bei den 600 Betriebsräten der ZF, dass viele wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit bei der beruflichen Entwicklung und Vergütung benachteiligt wurden.

Trotzdem erhielten 150 Betriebsräte bei ZF ihren Lohn nur noch unter Vorbehalt mit allen Folgen. Nach 14 Monaten kann ich sagen, dass eine Begünstigung oder ein System der Begünstigung nicht festgestellt wurde. Aber ohne Gesetzesänderung wird man wohl nie zum Abschluss der Prüfung kommen. Wir hatten aufgrund der Vergütungen unter Vorbehalt und tatsächlicher Reduzierung von Vergütungen Rücktritte von erfahrenen und engagierten Betriebsräten zu beklagen. Neue Leute zu finden heutzutage, Jugendliche, Alleinerziehende, ist schwierig, ist so oder so schwierig. Leute zu gewinnen, sich bei einer Wahl aufzustellen. Aber natürlich können Sie sich vorstellen, dass es bei dem Risiko von Entgeltabzügen noch



schwieriger wird. Also diese Situation wird man ohne Gesetzesänderung nicht auflösen. Das führt zu einer Zerreißprobe in den Betrieben. Vertrauensvolle Zusammenarbeit ist schwierig. Es führt zu unnötigen Kosten, und wir haben eine Reduzierung der Entscheidungsgeschwindigkeit. Ich brauche das, glaube ich, Ihnen, liebe Abgeordnete, nicht sagen. Wir haben angesichts der Herausforderungen von Transformation, Digitalisierung, zunehmender Verlagerung und der aktuellen Auftragslage überhaupt keine Zeit für so etwas. Das können wir uns nicht leisten. Daher kann ich, glaube ich, für alle Betriebsräte in Deutschland sprechen: Wir begrüßen die Gesetzesinitiative der Regierung und des Arbeitsministers ausdrücklich, die für die dringend notwendige Klarheit sorgen wird.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank an der Stelle auch schon mal an Sie. Vielen Dank. Auch ziehen wir die 1 Minute 40, die zu lang waren, in der zweiten Runde der SPD ab. Wir kommen zur Runde der Fraktion der CDU/CSU und da hat Herr Knoerig das Wort.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Danke schön, Herr Vorsitzender. Unsere erste Frage geht an Professor Bayreuther. Dieses Gesetz ist als gesetzgeberische Reaktion auf die Entscheidung des BGH vom 10. Januar vergangenen Jahres zur möglichen Strafbarkeit wegen überhöhter Betriebsratsvergütung gefordert worden. Sehen Sie die Entscheidung des BGH in Übereinstimmung mit der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichtes? Und halten Sie es – insoweit Unterschiede bestehen – für erforderlich, dass darauf der Gesetzgeber reagiert?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Knoerig, Herr Bayreuther, bitte.

Professor Dr. Frank Bayreuther: Sehr geehrter Herr Ausschussvorsitzender, herzlichen Dank für die Einladung, sehr geehrter Herr Abgeordneter Knoerig, vielen Dank für Ihre Frage. Ich sehe in der Tat die BGH-Rechtsprechung nicht in Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Zumindest hat sie diese so verkürzt, dass, wie auch der Kollege Annuß gesagt hat, man den BGH so verstehen muss, dass der Betriebsrat nur die Mindestvergütung beanspruchen könnte, die der § 37 Absatz 4 BetrVG festlegt. Das ist so in der Welt und das sorgt für sehr große Unsicherheit, selbst wenn man davon ausgehen würde, dass diese Passage des Urteils nicht abschließend gemeint ist. Aber so ist sie nun mal da. Ich würde das Ganze aber auch gar nicht so stark auf die Entscheidung des BGH verkürzen. Die Unsicherheiten über die richtige Betriebsratsvergütung waren ja schon vorher so gegeben. Man befand sich schon immer in einer sehr schwierigen Situation, für Unternehmensleiter, aber auch für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Und

wenn jetzt noch ein Urteil hinzukommt, das sagt, dass jedes Überschreiten der vielleicht vom Richter im Nachhinein für zulässig befundenen Vergütung in die Strafbarkeit mündet, führt das natürlich zu einer Lähmung der betrieblichen Gestaltung. Was die Strafrichter nicht sehen: Der Unternehmensleiter muss entscheiden, er muss den Betriebsräten ein Gehalt gewähren und dieses korrekt festsetzen, denn ein bisschen zu wenig geht umgekehrt eben auch nicht. Und deshalb scheint es wegen der Kombination einer schon von vornherein kodifikationsbedürftigen Rechtslage mitsamt dem neuen Urteil erforderlich, jetzt eine Regelung zu treffen. Deswegen sollte man sich in der Diskussion vielleicht gar nicht so arg auf den BGH konzentrieren. Was insoweit aber schon ein Punkt ist, und das sollte man ganz klar sehen: Der Strafrichter gerät hier, wie die Strafrechtler gerne sagen, ansonsten in eine Rückschau Falle. Im Nachhinein wird aus dem Aktenstudium etwas judiziert, was in der Praxis im Vorhinein bei unsicherer Rechtslage und auch unklarer Tatsachenlage entschieden werden muss. Und deshalb muss man Personalern, aber auch Betriebsräten diese Unsicherheit nehmen. Deswegen ja, ich halte das für dringend kodifikationsbedürftig.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Professor Bayreuther, Herr Knoerig.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Ich schaue zum BDA, zweite Frage: Halten Sie es für zwingend erforderlich, die Vergütung von Betriebsräten zu verändern? Oder hat die Praxis der Betriebsratsvergütung in der Vergangenheit auch ohne die geplanten Rechtsänderungen weitestgehend funktioniert?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, vielen Dank, Herr Abgeordneter. Zwingend ist fast nichts im Leben. Ich sehe tatsächlich vor dem Hintergrund der Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar letzten Jahres keinen Angriff auf die Betriebsverfassung. Der Bundesgerichtshof, und da bin ich wahrscheinlich hier so im Raum – habe ich den Eindruck – der „Cangaceiro“, der Bundesgerichtshof hat das bestätigt, was das Bundesarbeitsgericht in vielen Urteilen ausgeurteilt hat. Aber, und es gibt ein großes Aber. Es ist Verunsicherung in die Betriebe geraten. Das müssen wir feststellen. Das erleben wir. Und das, was hier, und ich will mich jetzt an erster Stelle einmal auf die Neufassung des § 37 Absatz 4 des Betriebsverfassungsgesetzes konzentrieren, was hier geregelt wird, spiegelt das wider, was tatsächlich schon in einigen Betrieben gelebt wird. Und deswegen halte ich diese Anpassung für sinnvoll. Nicht alles, was nicht zwingend ist, muss ja auch sinnlos sein. Diese Anpassung halte ich für sinnvoll, wenn auch nicht für zwingend



geboten. Und zwar ist sie deswegen sinnvoll, weil sie klar macht, es kann zu neuen Vergleichsgruppenbildungen kommen. Das ist nach dem, was wir aus der Mitgliedschaft hören, partiell, nicht überall, aber partiell hören, schon eine klare und sinnvolle Konkretisierung. Und es sichert betriebliche Vereinbarungen ab. Es muss ja auch künftig keine Betriebsvereinbarung beschlossen werden. Es geht auch eine Regelungsabrede. Es wird nur gesagt, diese Betriebsvereinbarung bekommt von uns als Gesetzgeber eine etwas höhere Weihe. Und das bestätigt: Betriebliche Vereinbarungen sind möglich und sollen möglich bleiben. Und vor diesem Hintergrund ist die Anpassung des § 37 Absatz 4 BetrVG eine Klarstellung.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Danke, Herr Knoerig.

Axel Knoerig (CDU/CSU): Schönen Dank, Herr Wolf. Frau Eder, kurz und knapp. Bewerten Sie den Entwurf als eine hilfreiche Konkretisierung und wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Eder, bitte schön.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herzlichen Dank, sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Abgeordnete. In der Tat sehen wir in dem Vorschlag eine Verbesserung im Hinblick auf Rechtssicherheit und auch Sicherung des Betriebsfriedens. Denn durch die Entscheidung des BGH, aber auch durch die Unsicherheiten, die es vorher sicherlich schon gab, haben wir in den Betrieben erhebliche Entgeltkürzungen. Wir haben Anwälte, die durch die Betriebe laufen und nach möglichen strafbaren Lücken suchen. Was braucht es für Verbesserungen? Aus unserer Sicht braucht es eine erzwingbare Regelung der Betriebsvereinbarung, weil eine nur freiwillige Betriebsvereinbarung immer noch nicht die Handlungsmöglichkeiten gibt, die es braucht. Wir hätten uns außerdem auch noch Verbesserungen mit Blick auf die Bestimmung der vergleichbaren Beschäftigten und auch die der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung gewünscht.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir kommen zur Fragerunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Und da hat Frau Müller-Gemmeke das Wort.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ja, vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Fragen gehen an Professorin Dr. Johanna Wenckebach. Und die erste Frage lautet: Können Sie bitte erläutern, also den Gesetzentwurf und auch die Notwendigkeit einer Reform aus Perspektive der IG Metall erläutern? Warum führt der Status quo aus Ihrer Sicht zu Problemen? Wird die Reform zu mehr Rechtssicherheit führen? Das sind alles die Fragen dieser Reform. Und am Prinzip des Ehrenamts wird mit dem Gesetzesvorschlag ja

festgehalten, ist das der richtige Weg aus Sicht der IG Metall?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Dr. Wenckebach, bitte.

Professorin Dr. Johanna Wenckebach (IG Metall): Herzlichen Dank, geehrter Herr Vorsitzender, liebe Abgeordnete, für die Einladung und die Gelegenheit hier zu sprechen. Es ist selten, muss man sagen, dass doch so viel Einigkeit auf dieser Seite der Sachverständigen herrscht. Und dass die BDA, Herr Wolf und ich, zu derselben Einschätzung kommen, nämlich dass der Gesetzentwurf sinnvoll ist, dürfte auch Seltenheitswert haben und für die gute Vorarbeit, denke ich, seitens der Regierung hier sprechen. Allerdings sind wir seitens der IG Metall der Auffassung, dass der Entwurf und die Reform sehr wohl zwingend ist und außerdem zeitlich auch sehr dringend. Auch wenn wir, da können wir uns dem DGB anschließen, nicht in allen Punkten der Auffassung sind, dass hier alles abgedeckt ist, was es für eine funktionierende Mitbestimmung und im Interesse unserer Mitglieder bräuchte. Ich kann mich in der Analyse der aktuellen Situation, mit der ich einsteigen möchte, meinem Kollegen Achim Dietrich anschließen und im Anschluss wird mein Kollege Jochen Homburg weiter den Blick nochmal präzisieren. Ich kann das, was Achim Dietrich in Bezug auf ZF gesagt hat, verallgemeinern und spreche hier aus Sicht einer Organisation, die viele Tausende Betriebsräte organisiert und die Interessen ihrer Beschäftigten vertritt. Die Regelung ist dringend geboten, denn der aktuelle Zustand muss dringend behoben werden. Aus Sicht der IG Metall ist der Handlungsbedarf groß. Wir haben schon von Professor Annuß gehört, dass bereits vor dem BGH-Urteil die geltende Regel eindeutige Schwächen hatte. Dem schließen sich auch andere Sachverständige an. Denn schon vor dem Urteil war der wichtige, gesetzlich geregelte Grundsatz, dass das Betriebsratsamt nicht zu Bevorzugung, aber eben auch nicht zu Benachteiligung führen darf, eher schlecht als recht umgesetzt. Und es war nur mit erheblichem Aufwand möglich, geeignete Vergleichspersonen zu finden, also die Anforderungen zu erfüllen, die das Gesetz verlangt. Und das sind Unklarheiten, die schon vor dem BGH-Urteil zulasten der Mitbestimmung und ihrer Akteure in den Betrieben gegangen sind.

Das BGH-Urteil, auch da teile ich die Analyse meiner Vorredner, hat zu einer Verschlimmerung der Lage geführt. Die Rechtsunsicherheit hat sich, wir sind einer Meinung mit der BDA, wirklich erheblich verschärft. Wir führen allein als IG Metall hunderte Verfahren, in denen wir Betriebsrätinnen und Betriebsräte vertreten, denen in erheblichem Maße ihre Vergütung gekürzt wurde. Wir sind in den allermeisten dieser Verfahren erfolgreich. Sie ziehen sich aber, wie wir gerade schon gehört haben, weiter durch die Instanzen, sodass



eben keine Rechtssicherheit erreicht wird. Und wir haben, auch das haben wir schon gehört, einige Kollegen, die durch diese Kürzung in Existenznot gebracht worden sind. Und ich möchte noch mal betonen, dass das die Kolleginnen und Kollegen sind, die sich zum Teil seit vielen Jahren für ein demokratisches Recht und für eine Interessenvertretung einsetzen, in Zeiten, in denen wirklich andere Auseinandersetzungen in den Betrieben geführt werden und eigentlich auch geführt werden müssen.

Wir sind deshalb der Auffassung, dass, wenn man hier seitens des Gesetzgebers nichts unternehmen würde und nicht die Klarstellung, die jetzt hier angestrebt wird, vornimmt, als Angriff auf die betriebliche Mitbestimmung und die Interessenvertretung von Millionen Beschäftigten zu werten. Und der Schaden, der gerade an Unruhe und an Störung des Betriebsfriedens entsteht – in wirklich brenzlichen Zeiten mit riesigen Herausforderungen durch die Transformation – ist immens. Ich will noch einmal unterstreichen, was mein Kollege kurz angedeutet hat. Es sind gerade unglaubliche Prozesse der Transformation in den Betrieben zu bewältigen. Hier setzen sich die Kolleginnen und Kollegen in der Mitbestimmung täglich dafür ein, dass Lösungen gefunden werden. Wir verschwenden Ressourcen und auch große finanzielle Aufwendungen mit diesen Hunderten von Verfahren, die gerade begleitet werden müssen und die zu großen Verwerfungen in den Betrieben führen, obwohl eigentlich vertrauensvoll, wie das Gesetz es will, zusammengearbeitet werden sollte. Der Gesetzentwurf wird keine Kosten verursachen und zu einer Rechtssicherheit führen, die dringend gebraucht wird.

Ich kann im Anschluss noch einmal auf die geplanten Regelungen im Einzelnen eingehen. Was wir in jedem Fall begrüßen, ist die Beibehaltung des Ehrenamtsprinzips. Das ist richtig. Trotzdem ist es wichtig, dass einige Klarstellungen, die die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wir haben davon gehört, im Vorhinein schon getroffen hat, jetzt normiert werden. Das erhöht die Rechtssicherheit. Sehr begrüßenswert ist auch, dass Betriebsvereinbarungen als Mittel der Wahl gewährt werden, denn wir haben gehört, dass es bereits funktionierende Vereinbarungen gibt. Die müssen wieder auf den Boden des Rechts gestellt werden. Die Verunsicherung, die hier durch das Strafrecht verursacht wird, diffamiert wirklich Mitbestimmung und ihre Akteure. Diesem Zustand muss ein Ende gesetzt werden. Und was wir darüber hinaus allerdings noch an Regelungen für wünschenswert gefunden hätten, darauf gehe ich gerne im Anschluss noch mal ein, denn ich will schon auch sagen, dass wir uns eine deutlichere Anerkennung der Qualifizierung gewünscht hätten, die Kolleginnen und Kollegen in der Ausübung dieses Amtes im Laufe ihrer Tätigkeit erwerben. Vielen Dank.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Frau Dr. Wenckebach. Wir kommen in die nächste Runde. Das ist die der AfD-Fraktion. Frau Huy, bitte.

Gerrit Huy (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Professor Annuß. Sie weisen darauf hin, dass für eine Höhervergütung in Form eines höherwertigen Jobangebots auch eine Annahmepflicht besteht. Damit man also die höhere Vergütung tatsächlich erzielen kann, muss die Stelle dann doppelt besetzt werden, wenn ich das richtig verstehe. Und wenn man von einem auswärtigen Betrieb, also einem anderen Betrieb, ein Angebot für eine höherwertige Stelle bekommt, muss man es auch annehmen, um das höherwertige Einkommen beziehungsweise Gehalt zu erzielen. Es gibt auch andere Einlassungen. Deswegen wollte ich noch mal nachfragen, ob das die geltende Rechtslage ist. Sie weisen darauf hin, dass bei der Berücksichtigung der höheren Qualifikationen für höhere Angebote auch die während der Betriebsratstätigkeit erworbenen Fähigkeiten berücksichtigt werden sollte. Das sollte explizit im Gesetztext aufgenommen werden. Und ich frage darüber hinaus, gibt es noch andere Dinge, die Sie gern geregelt sehen würden? Gibt es Muster, Betriebsvereinbarungen, die die Vergleichsgruppe und die Herleitung der Vergleichsgruppe transparent machen? Danke schön.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Annuß, bitte.

Professor Dr. Georg Annuß: Vielen Dank für die Frage. Das ist der Punkt und die Frage, die uns in der Praxis am meisten umtreibt: Welche Qualifikationen dürfen bei Betriebsratsmitgliedern berücksichtigt werden? Wir sollten uns in die Situation der Personalverantwortlichen begeben und fragen, welches Problem Personalverantwortliche zu lösen haben, wenn sie eine Stelle besetzen. Dann wollen Sie den- oder diejenige aussuchen, der oder die für die Stelle am besten geeignet ist. Ich frage also, was qualifiziert den Kandidaten für diese Stelle? Ich frage nicht danach, woher hat dieser Kandidat oder diese Kandidatin die Qualifikationen? Und ob Sie einen Englischkurs machen privat in der Abendschule, oder ob Sie einen Englischkurs machen im Rahmen der Betriebsratstätigkeit, ist dabei irrelevant. Entscheidend ist, dass Sie am Ende Englisch können. Und das ist, was häufig in der Praxis missverstanden wird, übrigens auch noch nach Vorliegen des Regierungsentwurfs. Viele sagen: Qualifikationen, die im Rahmen der Betriebsratstätigkeit erworben würden, dürften nicht berücksichtigt werden beim internen Aufstieg. Das ist Unsinn., sehen wir gleich. Man kann das übrigens auch noch mal etwas weiten und kann sagen: „Ja wie ist das denn?“ Das Verbot der Betriebsratsbegünstigung ist ein „Jedermann-Verbot“. Das heißt, es betrifft nicht nur den jeweiligen Arbeitgeber, sondern auch andere



Arbeitgeber. Und dann stellen wir uns doch vor, bei Herrn Dietrich haben wir ein Betriebsratsmitglied, das hat sich im Rahmen der Betriebsratsstätigkeit fortqualifiziert, hat Englisch gelernt, hat beispielsweise betriebswirtschaftliche Kurse absolviert und kommt jetzt für eine Personalreferentenstelle in Betracht. Jetzt müssten wir, wenn wir diese Betriebsratsqualifikationen nicht berücksichtigen, im Bewerbungsprozess das gewissermaßen ausblenden. Das ist unmöglich, praktisch unmöglich. Sie können nicht immer fragen, was hat er denn im Rahmen der Betriebsratsstätigkeit erworben, was nicht und das, was Sie dann eben der Betriebsratsstätigkeit zuordnen, blenden Sie aus. Noch verrückter wird es, wenn wir uns jetzt vorstellen, wir würden dem Betriebsratsmitglied bei der ZF sagen, das dürfen wir nicht berücksichtigen, aber das Unternehmen Bosch in Stuttgart sucht übrigens auch gerade einen Personalreferenten. Deswegen bewirbt dich doch da. Aber dem Personalreferenten bei Bosch müssten wir auch sagen: Moment mal, die Englischkenntnisse, die er in seinen Lebenslauf geschrieben hat, die hat er übrigens im Rahmen der Betriebsratsstätigkeit erworben. Deswegen darfst du, Personaler bei Bosch, das in der Auswahl-situation gar nicht berücksichtigen. Da sehen wir, welche Blüten das treibt und mit diesen Blüten haben wir in der Praxis umzugehen. Deswegen ist dringend geboten, dass wir da eine Klarstellung schaffen. Es ist sehr schön, dass das in der Begründung zum Regierungsentwurf auch so deutlich ausgesprochen worden ist. Nur, weil wir immer noch Streit haben, sollte das auch in das Gesetz eingehen. Und das wäre ganz einfach möglich, indem wir § 78 Satz 3 BetrVG des Regierungsentwurfs um einen ganz einfachen Halbsatz ergänzen, wo das ausdrücklich klargestellt wird. Das wäre mein Wunsch.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Huy.

Gerrit Huy (AfD): Gibt es Musterbetriebsvereinbarungen für die Herleitung der Vergleichsgruppe? Die Frage ist, ob es Musterbetriebsvereinbarungen gibt.

Professor Dr. Georg Annuß: Ja, bislang sehr wenige, weil man das bislang nicht gemacht hat. Es war etwas, was im Wesentlichen spielte in der Betriebsratsmitglieds-Arbeitgeber-Beziehung und da auch im Individualrecht. Mittlerweile sind wir dabei, solche Betriebsvereinbarungen in größeren Betrieben zu gestalten. Nach meiner Wahrnehmung ist es aber auch so, dass Betriebsvereinbarungen zur Herleitung der Vergleichsgruppen eher etwas sind für größere Betriebe, die auch eine besondere Professionalität auf der Betriebsratsseite voraussetzen. Viel wichtiger ist es für mich, gerade in der Praxis der kleineren und mittleren Betriebe, einfach die Vergleichspersonen zu benennen. Also zu sagen, vergleichbar ist der oder

diejenige aus diesem und jenem Grund. Und das würde ich in Textform dann niederlegen zwischen den Betriebsparteien und das wäre schön, wenn im Gesetz klargestellt würde, dass die Möglichkeit besteht, Vergleichspersonen zu benennen mit der Privilegierung der Überprüfung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit, ohne dass zuvor eine Betriebsvereinbarung da gewesen sein muss. Das ist ein Streitpunkt, den wir im jetzigen Entwurf haben. Da würde ich mir auch noch eine Klarstellung wünschen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann gehen wir weiter mit der FDP-Fraktion. Da hat Herr Cronenberg das Wort.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Fragen im ersten Block gehen an Herrn Professor Dr. Stoffels. Herr Stoffels, Sie beschreiben die Neuregelungen als Klarstellung oder als Zu-Ende-Denken der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Können Sie erläutern, was Sie damit genau meinen und warum es aus Ihrer Sicht richtig und sinnvoll ist, dass die bereits bestehenden Strukturen, wie zum Beispiel das Ehrenamtsprinzip, beibehalten werden?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Stoffels, bitte schön.

Professor Dr. Markus Stoffels: Vielen Dank für die Einladung und für diese schöne Frage. Ja, ich würde sagen, in der Tat, dieser Gesetzentwurf ist der Rechtsprechung verpflichtet, auf der Linie der Rechtsprechung gedacht und überwölbt vom Ehrenamtsprinzip. Was gewahrt wird und wo sich der Entwurf Mühe gibt, dass er wirklich nicht abweicht vom Ehrenamtsprinzip. Klar, es gibt allerdings auch unterschiedliche Grade. Es gibt nur eine Wiedergabe der Rechtsprechung. Das findet vor allem in der Gesetzesbegründung statt, muss man sagen. Der Gesetzentwurf als solcher, der eigentlich verfügende Teil, ist ja eher dürftig ausgefallen, also nicht sehr wortreich. Die Gesetzesbegründung hingegen stellt sich anders dar. Aber es gibt beispielsweise die Wiedergabe der Rechtsprechung, zum Beispiel, dass beim § 37 Absatz 4 BetrVG der Zeitpunkt der Übernahme des Amtes maßgeblich ist. Das ist Rechtsprechung. Es hat auch schon Rechtsprechung dazu gegeben, dass es möglich ist, durch Betriebsvereinbarung entsprechende Konkretisierungen vorzunehmen. Also auch das knüpft an schon bestehende Rechtsprechung an. Es ist eine gewisse Neuerung, muss man sagen, dass die Beschränkung der Überprüfung auf grobe Fehlerhaftigkeit eingebaut wurde. Aber das würde ich sagen, ist vielleicht tatsächlich ein Zu-Ende-Denken der Rechtsprechung. Diese Freiheit hat das Bundesarbeitsgericht so nicht. Aber hätte man es gefragt, ich meine, es wäre konsequent gewesen. Und auch die Neubestimmung aus sachlichem Grund, die wir in § 37 Absatz 4 BetrVG dann demnächst vielleicht finden werden, auch das basiert auf einer BAG-



Entscheidung von November 2022. Diese dynamische Vergleichsgruppenbildung ist auch in dieser Entscheidung schon angelegt. Also deswegen würde ich so antworten, und dass das Ehrenamtsprinzip betont wird und abgesichert wird, das ist ausgesprochen wichtig. Ich würde unbedingt dafür plädieren, dass es dabei bleibt. Das dient der Unabhängigkeit der Betriebsräte und auch der Akzeptanz der Entscheidungen, die sie manchmal mittragen müssen, also ganz wichtig, und dabei sollte es bleiben.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Cronenberg, bitte.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Vielen Dank, Herr Stoffels. Sie haben ausgeführt, dass nach dem Gesetzentwurf die Konkretisierung nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden soll. Halten Sie das für angemessen? Und was würde aus Ihrer Sicht in diesem Bereich gegen stärkere gesetzliche Vorgaben sprechen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Stoffels, bitte.

Professor Dr. Markus Stoffels: Dieser Entwurf zeichnet sich an mehreren Stellen durch Wertungsoffenheiten aus. Es ist nicht nur die grobe Fehlerhaftigkeit. Es ist der sachliche Grund, der uns da begegnet. Und beim § 78 BetrVG dann „nicht ermessensfehlerhaft“, heißt es an dieser Stelle. Das sind drei Begrifflichkeiten, die Wertungsoffenheit einbringen. Was die grobe Fehlerhaftigkeit anbelangt, da gibt es ja schon Vorbilder, an die da im Grunde angeknüpft wird. Das ist der § 1 Absatz 4 und Absatz 5 Kündigungsschutzgesetz, wo uns diese Formulierung ebenfalls begegnet. Und auch da geht es um Kollektivvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, die da auch nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Daraus kann man sich auch ansonsten wohl orientieren. Meiner Meinung nach ist der große Vorteil auch dieser anderen Begrifflichkeiten, die da verwendet werden, die Wertungsoffenheit bringen, dass die Rechtssicherheit gerade dadurch erhöht wird. Das mag vielleicht widersprüchlich klingen, dass man sagt, indem man solche Wertungsoffenheiten fördert, wird Rechtssicherheit herbeigeführt. Wird da nicht eher Rechtsunsicherheit herbeigeführt? Nein, das Gegenteil ist der Fall, weil ich immer der Meinung bin, dass der schmale Grat, auf dem Arbeitgeber und Betriebsräte in diesem Bereich wandern – das ist auch von einem anderen schon dargestellt worden –, dass dieser Korridor der vertretbaren Entscheidungen ein wenig erweitert wird, sodass die Gefahr eines Fehltritts, eines strafbaren Fehltritts, gemindert wird. Und das erhöht die Rechtssicherheit. Deswegen finde ich, ist es eine gute Idee, hier auch mit der groben Fehlerhaftigkeit zu arbeiten. Das ist im Übrigen kein unbegrenzter Spielraum, den die Parteien hier haben. Das macht auch wiederum die Gesetzesbegründung deutlich. Da wird sehr klar

gesagt, dass da natürlich die rechtlichen Kriterien zu beachten sind, die da gelten. Von daher würde ich auch keine Gefahr sehen, an dieser Stelle, dass das gar eine Anleitung zur Betriebsratsbegünstigung sein könnte, dass es in dieser Weise missbraucht werden könnte. Ich finde, das ist ein Fortschritt und begrüße das.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Cronenberg.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Welchen Mehrwert bietet das? Wie wird sich das in der Praxis auswirken?

Professor Dr. Markus Stoffels: Mehrwert des gesamten Gesetzentwurfes jetzt, so wie er sich darstellt? Ja, also ich würde sagen, ich würde mir eine Erhöhung der Rechtssicherheit davon versprechen, dass die Verunsicherung, die jetzt vielfach geschildert wurde, in der Rechtspraxis abnimmt. Und das finde ich auch schön, dass künftig sicherlich vermehrt Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Es ist attraktiv geworden, dass durch Betriebsvereinbarungen betrieblich zu regeln. Das fördert auch die Betriebsautonomie und stärkt vielleicht auch den Frieden insgesamt im Betrieb, wenn das konsensual erfolgt. Also insgesamt ein Zuwachs an Rechtssicherheit, den wir hier brauchen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Weiter zu der Gruppe Die Linke. Frau Ferschl, bitte.

Susanne Ferschl (Die Linke): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Professor Dr. Thomas Klebe. Könnten Sie etwas zum Verfahren der Festlegung der Vergleichspersonen sagen, einmal zu der Betriebsvereinbarung, da ja die, Klammer auf, Klammer zu, nicht erzwingbar sind, und einmal auch, wie sich die Situation für Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben darstellt. Wie schätzen Sie das ein? Und noch eine Frage hinterhergeschoben. Sie schreiben in Ihrem Gutachten, dass der Entwurf nicht weit genug geht und bei der Eingruppierung von Betriebsratsmitgliedern auch ihre Qualifikation durch das Amt und die darin wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen berücksichtigt werden sollten. Könnten Sie dazu auch noch was ausführen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Klebe, bitte.

Professor Dr. Thomas Klebe: Vielen Dank. Ich halte den Gesetzentwurf auch für überfällig, weil ich diese strafrechtliche Grauzone für das Management und die Betriebsräte als völlig unzumutbar empfinde.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Darf ich Sie mal unterbrechen? Wir verstehen das sehr schwierig und können es mit Sicherheit auch nicht protokollieren, aber Sie machen alles richtig. Sie haben ein Headset auf, und es sieht alles richtig gut aus.



Vielleicht noch mal etwas lauter und wir lauschen. Bitte schön.

Professor Dr. Thomas Klebe: So, bin ich jetzt besser zu verstehen? Nein?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Fangen Sie einfach mal an.

Professor Dr. Thomas Klebe: Ja, ich sagte gerade, der Gesetzentwurf ist sinnvoll. Das Verfahren zur Festlegung der Vergleichsgruppen – ein unglaublicher Hall im Raum.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wollen Sie mal Ihr Bild ausschalten? Vielleicht ist der Ton dann besser.

Professor Dr. Thomas Klebe: Sie meinen das Bild?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Stoffels, machen Sie mal Ihr Mikrofon aus, bitte. Und jetzt noch einmal.

Professor Dr. Thomas Klebe: Zum Verfahren. Ich finde es unbefriedigend, dass das Verfahren zur Festlegung der Kriterien und Vergleichspersonen freiwillig ist. Das setzt auf einen gutwilligen Arbeitgeber, den wir nicht überall haben. Wenn keine Vereinbarung zustande kommt, dann bleibt es beim bloßen Auskunftsanspruch des Betriebsratsmitgliedes gegen den Arbeitgeber, wer ist vergleichbar? Die Möglichkeit besteht natürlich, dann auch in einer Klage mit eigener ermittelter Vergleichsgruppe vorzugehen. Ich finde es unbefriedigend, weil damit eine Chance für Rechtssicherheit und Rechtsfrieden im Betrieb vertan wird. Die kleinen und mittleren Betriebe – ich habe erwähnt, in meiner Stellungnahme, dass nur 7 Prozent der Betriebsräte, die im Bereich der IG Metall tätig sind, teilweise oder ganz freigestellt sind – das ist oft eine sehr schwierige Situation für Betriebsräte in den kleinen und mittleren Betrieben. Ich kenne eine ganze Reihe von Fällen, wo es jahrelangen Gehaltsstillstand gegeben hat. Und darüber hinaus ist es da oft auch schwierig, insbesondere bei knapp bemessener Personaldecke, überhaupt für die Aufgaben freigestellt zu werden, im Hinblick auf die Kollegen, auch im Hinblick auf die Vorgesetzten. Und deswegen wäre es sinnvoll, wenn man die Freistellungsgrenze senkt und auch eine generelle Teilfreistellung unterhalb der generellen Freistellung ermöglicht. Schließlich habe ich kritisiert, dass die Berücksichtigung der Qualifikation und der wahrgenommenen Aufgaben nicht generell im Gesetzestext steht. Ich halte es ebenso wie meine Vorredner für unbeachtlich, ob man im Betriebsratsamt diese Tätigkeiten und diese Qualifikation erwirbt oder nicht. Ich halte es ebenso wie meine Vorredner für egal, ob man im Betriebsratsamt diese Tätigkeiten und diese Qualifikation erwirbt oder in Weiterbildung. Es ist mit einer entsprechenden Eingruppierung eigentlich nur eine Gleichstellung mit anderen in dem Betrieb Beschäftigten. Deswegen wäre ich der

Meinung, dass in den § 74 Absatz 4 BetrVG und den § 78 BetrVG ohne diese Einschränkung ein Text entsprechend aufgenommen werden sollte.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir haben Sie jetzt gut hören können. Vielen Dank. Wunderbar, funktioniert. Wir gehen in die nächste Runde. Die zweite Runde und da beginnt die SPD-Fraktion wieder. Frau Glöckner, Sie haben das Wort.

Angelika Glöckner (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Frau Eder vom DGB. Es wurde schon einmal darauf hingewiesen, dass der aktuelle Gesetzentwurf Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Betriebsräte schaffen soll. Wie schätzen Sie, Frau Eder, grundsätzlich den Gesetzentwurf ein? Können die Regelungen Verbesserungen für die Praxis bringen? Und was braucht es gegebenenfalls darüber hinaus?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Eder, bitte.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herzlichen Dank für die Frage und wie wir schon gehört haben heute, bringt aus unserer Sicht, aus der gewerkschaftlichen Sicht, der Entwurf auf jeden Fall mehr Rechtssicherheit. Wir haben die Situation, wir haben es auch schon vielfach gehört, dass es zwar Betriebsvereinbarungen schon gibt. Da würde ich aber den Blick auf alle Mitgliedsgewerkschaften richtend nochmal sagen, dass das gar nicht so verbreitet ist, Betriebsvereinbarungen zu dem Thema abzuschließen. Denn wie wir schon gehört haben, wie auch Thomas Klebe schon erwähnt hat, ist das natürlich auch an die Voraussetzung angedockt, dass man ein Gegenüber hat. Insofern gibt es das bislang noch nicht so verbreitet. Und die Möglichkeiten, die der Gesetzentwurf vorsieht, hier Anreize zu bieten, positive Anreize, eben Festlegungen der vergleichbaren Beschäftigten über Betriebsvereinbarungen zu machen, ist deswegen für die Praxis absolut relevant. Und wir haben in allen Mitgliedsgewerkschaften die Probleme, dass wir weder die Vergleichsgruppen genau bestimmen können, dass wir die betriebsübliche berufliche Entwicklung, auch wenn die Rechtsprechung hier natürlich Vorgaben macht, nicht so richtig für die Praxis handhabbar machen können. Das heißt, das wäre zum Beispiel ein Bereich, wo es mehr gebraucht hätte.

Und zu den Betriebsvereinbarungen, auch wenn es positive Anreize gibt: Mein Kollege von der BDA hat auch schon gesagt, es gibt natürlich keine Pflicht, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Und man kann auch wie bislang den Weg wählen, dass man das den einzelnen Betriebsratskollegen überlässt. Und hier wäre eine Erzwingbarkeit der Betriebsvereinbarung sicherlich sinnvoll gewesen. Aber diese Beibehaltung, des Ehrenamtsprinzips und die Stärkung oder die Anreize für Betriebsvereinbarungen sind sinnvoll. Aber auch, dass



Aspekte aus der Rechtsprechung zum fiktiven Beförderungsanspruch zum Beispiel aufgegriffen wurden, ist sicherlich etwas, was positiv zu bewerten ist. Ebenso wie auch die Berücksichtigung von den Kenntnissen und Fähigkeiten, die man in der Betriebsratsarbeit gewonnen hat, was sich vor allen Dingen in der Begründung widerspiegelt. Und ich möchte das, was meine Kollegin Professorin Wenckebach schon gesagt hat, noch einmal sagen. Der Gesetzesentwurf ist eine Eins-zu-Eins-Übernahme dessen, was die Expertenkommission vorgelegt hat, die aber auch nur eine sehr eng begrenzte Aufgabe hatte, nämlich das, was an Verunsicherung durch die BGH-Entscheidung gekommen ist, möglichst minimalinvasiv zu korrigieren. Insofern sind wir da auch mit der Kritik zurückhaltend, weil klar ist, dass das auch nicht im Koalitionsvertrag stand und dass es sozusagen ein Bedürfnis aus der Praxis war, was gesehen wurde, was übernommen wurde. Insofern begrüßen wir den Gesetzentwurf.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Papendieck.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Frage geht an Achim Dietrich, Gesamtbetriebsratsvorsitzender ZF Friedrichshafen. Wie bewerten Sie angesichts des Änderungsvorschlages der Betriebsrätevergütung im Betriebsverfassungsgesetz die vorgeschriebenen Maßnahmen in Bezug auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen an Ihre Betriebsratsarbeit? Sehen Sie weitere Bereiche, die durch gesetzliche Anpassung adressiert werden sollten, um die Rolle und den Schutz von Betriebsräten effektiv zu stärken?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Dietrich, bitte.

Achim Dietrich: Ich fasse mich kurz, Herr Vorsitzender. Ich habe vorher überzogen, Entschuldigung dafür. Ich glaube, dass wir natürlich mit den Anforderungen, die es heutzutage in unserem Umfeld gibt, hochqualifizierte Betriebsräte brauchen. Das dient auch den Unternehmen. Von dem her ist Qualifizierung nicht nur das Recht von Betriebsräten, sondern auch die Pflicht. Man muss sich nicht qualifizieren. Ich glaube, dass wir viele Möglichkeiten haben. Das muss gestärkt werden. Wir stehen oft Fachexperten gegenüber. Da müssen wir auf Augenhöhe funktionieren. Ich möchte nur einen Satz sagen. Es ist so, dass viele Betriebsräte mit hohen Eingangsvoraussetzungen schon in den Betriebsrat kommen. Wir haben mittlerweile Ingenieure in Wirtschaftsinformatik und alles Mögliche. Fachkräfte und Techniker und Meister. Von dem her ist Englisch mittlerweile auch Standard bei vielen Betriebsräten und in internationalen Konzernen sowieso. Von daher bringen die das zum Teil mit oder erlernen es natürlich im Job. Weil Folien zum Teil nicht mehr übersetzt werden. Obwohl wir das Recht haben, alles auf

Deutsch zu verhandeln und zu besprechen, ist der Standard mittlerweile Englisch. Und für andere Dinge, für Arbeitsschutz und so weiter haben wir Experten. Das muss ausgebaut werden. Und zum Schutz von Betriebsräten. Klar, wir erleben es ja immer wieder, gerade bei der Bildung von Betriebsräten. Ich kann jetzt nicht von der ZF reden. Da haben wir eine andere Mitbestimmungskultur.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Damit ist diese Runde beendet. Wir haben aus der letzten Fragerunde 1 Minute 40 anzurechnen. Herr Oellers von der CDU/CSU-Fraktion, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Bayreuther. Herr Professor Bayreuther, das Kriterium der groben Fehlerhaftigkeit bei der Festsetzung von Vergleichsgruppen ist schon angesprochen worden. Meine Frage ist dahingehend, wie bewerten Sie dieses Kriterium in seiner Funktion für die Rechtsprechung oder für die Rechtssicherheit? Ist das dann auf der einen Seite doch etwas zu weit gefasst? Oder: Wenn man in der Gesetzesbegründung liest, wie die Vergleichsgruppenbildung erfolgt und in der dann noch auf die Rechtsprechung hingewiesen wird, ist die Frage, ob es dann wiederum nicht zu eng ist. Wie bewerten Sie das Kriterium in seiner Funktionalität für die Rechtssicherheit in der Praxis?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Oellers. Herr Bayreuther, bitte.

Professor Dr. Frank Bayreuther: Vielen Dank für diese Frage. Ich halte es für genau richtig. Da kann ich mich im Grunde Kollege Stoffels anschließen. Zum einen ist es ein bewährtes Kriterium. Wir haben das im Kündigungsschutzrecht. Es kommt auch in anderen Regelungen zum Tragen. Die Gerichte können damit umgehen. Der Gesetzentwurf geht zudem davon aus, dass er die Rechtsprechung, wie sie bereits da ist, kodifiziert, sodass man eine Leitlinie hat. Wir dürfen da nicht nur an das Arbeitsrecht denken, weil in § 78 Satz 2 BetrVG auch die Weiche für die Strafbarkeit gestellt wird. Ich glaube, dass dieser Wertungsspielraum auch deshalb Rechtssicherheit bietet, weil er klarstellt, dass der Strafrichter nicht im Nachhinein seine Vorstellung an die Stelle eines Unternehmensleiters oder Betriebsrats setzen kann, der vor vielen Jahren zuvor mit relativ unsicheren Einschätzungen etwas entscheiden muss. Deswegen, meine ich, ist das gut getroffen. Man bewahrt das Ehrenamtsprinzip. Denn die Aussage, die hinter der groben Fehlerhaftigkeit getroffen wird, ist auch: Der Arbeitgeber oder der Betriebsrat ist eben nicht frei in der Vergütungsgestaltung. Diese können das nicht nach eigenem Gutdünken machen, und sie können auch keine Fantasiegehälter festsetzen, sondern sie müssen sich an die gesetzlichen Vorgaben halten. Aber sie haben eben einen Gestaltungs- und Wertungsspielraum. Das finde



ich sehr gut im Gesetz getroffen. Und in der Tat, da würde ich mich vielleicht noch anschließen, dieser [§ 37 Absatz 4] Satz 5 [BetrVG im Entwurf] hat im zweiten Halbsatz eine Unklarheit. Die Frage, ob eine Betriebsvereinbarung Voraussetzung für die Vergleichsgruppen ist, also für jene Festsetzung durch die Betriebspartner, oder ob das auch unabhängig von einer Betriebsvereinbarung geht, das klingt in vielen Stellungnahmen heraus. Das ist im Moment im Gesetzeswortlaut unklar. Und wenn der Gesetzgeber davon ausgeht, dass eine Betriebsvereinbarung hierfür die Grundlage ist, dann könnte man das vielleicht noch klarstellen, damit nicht ausgerechnet an dieser Stelle Streit bei der Auslegung entsteht.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Wolf von der BDA. Herr Wolf, die Thematik von Weiterbildungen und Qualifizierungen wurde im Rahmen der Ausschussanhörung auch schon erwähnt. Mich würde hier Ihre Einschätzung interessieren, inwieweit der Gesetzentwurf es zulässt, Weiterbildungen und Qualifizierungen auch bei der Vergleichsgruppenbestimmung zu berücksichtigen, vor allen Dingen dann, wenn vielleicht während der Betriebsratstätigkeit diese Qualifikationen erworben werden und die Vergleichsgruppen ja dann schon gebildet worden sind. Wie müsste man dann entsprechend vorgehen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Vielen Dank, Herr Vorsitzender, Herr Abgeordneter. Ja, die Frage der Weiterbildung und Qualifizierung ist tatsächlich eine zentrale dieses Entwurfs. Und der Entwurf stellt nach unserer Auffassung auch in diesem Punkt klar, was auch vom BGH nicht in Zweifel gezogen worden ist, dass nämlich eine Qualifizierung, auch wenn sie während der Betriebsratstätigkeit erfolgt, zumindest nach § 78 BetrVG und nunmehr auch nach § 37 BetrVG Berücksichtigung finden kann. Das war auch nie infrage gestellt. Aber, Achtung an der Bahnsteigkante, und auch das regelt der Entwurf, zumindest in seiner Begründung. Er stellt ebenso klar und eindeutig fest, dass das, was hier qualifiziert und weitergebildet werden muss, auch im Beruf genutzt werden kann und genutzt werden muss. Diese Qualifizierung und Weiterbildung führen also nicht aus der Tätigkeit im Betrieb in eine gewisse Beliebigkeit, sondern die Folge muss sein, dass ich eine andere Tätigkeit annehme und auf dieser Tätigkeit entweder reüssiere oder in dieser Tätigkeit dann verbleibe. Insofern ist die Struktur, die der Entwurf wählt, korrekt und in sich stimmig, denn sie erhält das, was ich aus allen Beiträgen gehört habe. Sie erhält den Charakter des Betriebs des

Amtes als Mitglied des Betriebsrates als Ehrenamt und sie verhindert, – was im Augenblick an ganz anderer Stelle, nicht in diesem Kontext – hinsichtlich der Betriebsverfassung diskutiert wird, nämlich aus dem Betriebsrat und dem Amt des Betriebsrates so eine Art zweites Mitbestimmungssystem im Sinne der Unternehmensmitbestimmung zu machen. Das wird, was hier das Amt und die Amtstätigkeit des Betriebsrats anbelangt, durch diesen Entwurf verhindert. Das ist in sich systematisch und deswegen ist es auch richtig, wenn am Ende der Entwurf auf eine ganz andere Entscheidung eingeht und sagt: Wenn ausnahmsweise einmal ein Betriebswechsel in der Diskussion steht, kann das möglicherweise passieren. Ja, aber das geht nur unter dem Gesichtspunkt der Amtswahrung dieses Betriebsrats, beziehungsweise des Betriebsrats als Organ. Das sagt die Rechtsprechung und das ist in sich noch stimmig und daher auch richtig so.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir kommen zur nächsten Runde. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Herr Bsirske.

Frank Bsirske (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Meine drei Fragen richten sich an Herrn Homburg. Sie haben, Herr Homburg, ja das, was sich bei VW nach dem BGH-Beschluss entwickelt hat, intensiv und eng verfolgt. VW hatte einen prominenten Platz in der ganzen Debatte eingenommen. Erste Frage: Welche Auswirkungen hatte das Urteil des BGH auf die Mitbestimmungsstrukturen bei VW? Zweite Frage: Sie haben in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass auch völlig unklar ist, wer in der Vergleichsgruppe ist, und auch das Thema der Freiwilligkeit der Betriebsvereinbarung problematisiert. Mich würde interessieren, warum eine Verpflichtung zum Abschluss einer Vereinbarung aus Ihrer Sicht mehr Sinn machen würde und wie sich das aus Ihrer Sicht mit der Vergleichsgruppe und Ihrer Präzisierung und Konkretisierung verhält. Ansonsten ist das ja im Grunde völlig unklar, wer da eingeht. Und letzter Punkt. Sie schreiben, dass im Zusammenhang mit dem Gesetzentwurf nicht alle Probleme angegangen würden, die es im Rahmen der Betriebsrätevergütung gibt. Könnten Sie das bitte erläutern?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Homburg, bitte.

Jochen Homburg: Sehr geehrter Herr Vorsitzender, liebe Abgeordnete, vielen Dank für die Einladung. Und vielen Dank für die Frage. Ich möchte mich zuerst noch einmal dem Votum der Professoren Annuß und Bayreuther und der Professorin Wenckebach anschließen, dass ich die Gesetzesänderung für zwingend halte. Denn der BGH hat sich tatsächlich in seiner Entscheidung, auch wenn er es anders vorgibt, nicht dem BAG und seiner ständigen Rechtsprechung angeschlossen.



Er hat § 37 Absatz 4 BetrVG als Ober- und nicht als Untergrenze gesehen und er hat § 78 Satz 2 BetrVG nicht als eigene Anspruchsgrundlage gesehen. Deswegen ist die Gesetzesänderung zwingend. Es ist eine so erhebliche Unsicherheit entstanden, insbesondere unter den Arbeitgebern, dass der Punkt, es wird abgruppiert, gar nicht das größte Problem ist, sondern dass alle Personalleiter und -leiterinnen, mit denen ich gesprochen habe, gesagt haben, selbstverständlich liebe ich meine Betriebsräte, aber dass ich dafür ins Gefängnis gehe, dass ich sie befördere, soweit geht die Liebe nicht. Dementsprechend gibt es einen unglaublichen Entwicklungsstau seit dieser Entscheidung und deswegen ist es zwingend erforderlich, das Gesetz zu reformieren. Und vielen Dank für die sehr gute Vorarbeit der Abgeordneten in dieser Sache.

Lassen Sie mich konkret auf VW eingehen. Der Kollege von ZF hat das schon sehr genau beschrieben. Das ist bei VW genauso, nur noch ein bisschen schlimmer, weil es im Verhältnis noch mehr Betriebsräte betrifft und noch mehr, die tatsächlich auch abgruppiert worden sind. Wir haben bei VW 60 Rückgruppierungen bei 250 Betriebsräten. Das sind etwa 25 Prozent. Also jeder vierte Betriebsrat ist abgruppiert worden. Dagegen sind 71 Klagen anhängig. 49 von diesen Klagen wurden in erster Instanz bereits entschieden. Von denen haben wir 47 gewinnen können, mit anderen Worten eigentlich 100 Prozent. Das andere sind ein paar Schwierigkeiten an anderer prozessualer Stelle gewesen, sodass wir da in der zweiten Instanz sind. Und wir haben auch bereits eine erste zweitinstanzliche Entscheidung des LAG [Landesarbeitsgerichts] Niedersachsen, die die erstinstanzliche Entscheidung, bei der wir fast vollständig obsiegt haben, bestätigt hat. Damit sind wir jetzt beim Bundesarbeitsgericht. Lassen Sie mich noch mal ein konkretes Beispiel aus der ersten Instanz nehmen. 98 Prozent aller Betriebsräte bei VW sind tariflich eingruppiert. Alles andere ist die Ausnahme. Das heißt, im Betriebsrat sind mehr Betriebsräte als in der Durchschnittsbelegschaft im Tarif. In einem konkreten Fall ging es um einen Kollegen, der in der Schicht arbeitet. Dieser Kollege hat bei Amtsübernahme für etwas mehr als zehn Jahre die Entgeltstufe 13 gehabt, mit 4 879,50 Euro nach Tarifabelle jetzt, also 2023. Das war vor zehn Jahren ein bisschen weniger. Der ist dann in diesen mehr als zehn Jahren ein einziges Mal befördert worden, nämlich in die Entgeltstufe [EG] 14. Und als dann der BGH seine Entscheidung getroffen hat, hat ihm VW quasi stante pede mitgeteilt, die EG 14 ist aber viel zu viel. Wir müssen dich in die Entgeltstufe 13 zurückgruppieren. Dagegen haben wir geklagt und haben gewonnen. Und wir haben nicht nur gewonnen, dass wir die Entgeltstufe 14 bekommen, sondern wir haben jetzt die Entgeltstufe 15. Es ist auch abwegig zu glauben, dass ein Betriebsrat keine Entwicklung mehr machen dürfe, nur weil er

Betriebsrat geworden ist. Mit anderen Worten, für den Kollegen ging es hier um etwa 298 Euro weniger oder 672 Euro mehr im Monat. Und das bei 3 150 Euro netto. Auch aus diesen Gründen halten wir die Gesetzesänderung für zwingend, weil das kann man keinem Menschen zumuten, dass man in dieser Gehaltsgruppe über Jahre derart drangsaliiert wird. Es wird ja nicht nur für drei Monate gekuckt, sondern gerne auch länger, denn die Vereinbarung ist ja nichtig.

Lassen Sie mich noch ein klein wenig, ich habe nicht mehr so irre viel Zeit, zu den Auswirkungen in der Mitbestimmungsstruktur bei VW ausführen. Wenn Sie als gut qualifizierte Arbeitnehmer im IT, in der Logistik, als Ingenieur die Möglichkeit haben, in den Betriebsrat zu gehen oder auf Unternehmensseite zu bleiben und wenn Sie dann mitkriegen, dass alle Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Betriebsratsseite entschieden haben, nicht mehr befördert oder abgruppiert werden, dann bricht das System zusammen. Und VW stand nicht weit weg davon. Auch deshalb ist die Änderung aus unserer Sicht zwingend. Entschuldigung für die Überziehung.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Die Runde der FDP, Herr Cronenberg.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Fragen in der zweiten Runde richten sich an Herrn Schweizer von der ULA. Herr Schweizer, die Betriebsratsvergütung ist wichtig und daher ist es sicher sinnvoll, die rechtssicher und zukunftsfest auszugestalten. Aber für zukunftsferne betriebliche Mitbestimmung spielt auch die Digitalisierung eine wichtige Rolle. Wo sehen Sie Potenziale, die Chancen von Digitalisierung für die betriebliche Mitbestimmung und Betriebsratsarbeit stärker zu nutzen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Schweizer, bitte.

Michael Schweizer (ULA e.V. Deutscher Führungskräfteverband): Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete, vielen Dank für die Einladung. Wir glauben, dass in dem vorliegenden Gesetzentwurf der richtige Weg beschritten wird. Gleichwohl wird das nicht ausreichen, die Mitbestimmung zukunftsfest zu machen. Aus Sicht der ULA und unseres Mitgliedsverbandes VAA – Fach- und Führungskräfte Chemie e.V. sehen wir in der Online-Kommunikation den deutlichsten Hebel im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung, Potenziale zu heben. Für die kommenden Sprecherausschuss- und Betriebsratswahlen wird es jetzt im Kern gelten, die Weichen zu stellen. Das wäre ein Signal für den technologischen Fortschritt. Gleichzeitig würden wir aber auch diejenigen Wählerinnen und Wähler, die bisher von der Urne oder auch Briefwahl Gebrauch machen, den Zugang zu den Wahlen erleichtern. Das sind oft junge Menschen, digital



affine Menschen oder auch Mitarbeiter und Beschäftigte, die in dem Homeoffice arbeiten oder mobil. Im Kern würde das zentrale Vorteile bieten, unter anderem für den Bereich der Erhöhung der Wahlbeteiligung, um aus unserer Sicht die Legitimität zu stärken, aber auch die Reduzierung von Bürokratie und Aufwand, was ganz entscheidend ist, um das Ehrenamt – wir reden im Bereich der Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten ausschließlich von ehrenamtlich Tätigen – weiter zu motivieren.

Wir haben das jüngst auch einmal hinterlegt, indem wir eine Befragung unter den Leitenden Angestellten ausgerichtet haben, wo sich 95 Prozent der Befragten eindeutig dazu geäußert haben, den Präsenzaufwand für Wahlen durch eine digitale Option zu reduzieren. Stand jetzt ist – und das ist vielleicht ein weiteres Beispiel aus der Praxis –, dass 86 Prozent bislang schon von der Briefwahl im Bereich der Sprecherausschüsse Gebrauch machen und nur 14 Prozent tatsächlich eine Urnenwahl nutzen, was einen enormen Aufwand in der Umsetzung für die Betriebe bedeutet, gerade die, die mehrere Betriebsstätten haben. Wenn man sich anschaut, was das tatsächlich bedeutet, dann sind beispielsweise in einem DAX-Konzern mit 1.300 Leitenden Angestellten etwa 1.000 mit Briefwahlunterlagen zu versorgen, was Anschreiben, Merkblätter, Wahlausschreiben und Ähnliches angeht. Sie kennen das alle. Das ist nicht sehr nachhaltig. Und wir glauben, dass Onlineverfahren technologisch mittlerweile so weit entwickelt sind, dass sie den Wahlgrundsätzen entsprechen und gleichzeitig Zeit und Aufwand gespart werden kann. Das Fazit ist sicher, dass, wenn man die Betriebsratswahlen und die Sprecherausschusswahlen 2026 im Gänze ausrichten würde, jetzt die Weichen für ein optionales Onlineverfahren gestellt werden müssen. Und was dafür erforderlich ist, sind im Kern nicht die Änderungen der beiden Gesetze, sondern es geht um die Wahlordnung und so etwas ist uns schon einmal im Zuge der Corona-Pandemie im Bereich der Sprecherausschüsse binnen sechs Wochen gelungen. Sollte ein großer Wurf nicht möglich sein, so haben wir sicherlich die Möglichkeit, dass dort auch die Führungskräfte bereit sind, im Rahmen des von der Koalition vereinbarten Pilotprojektes für das Thema Onlinewahlen mit den Sprecherausschüssen 2026 voranzuschreiten. Aber auch dafür würde es jetzt gelten, die Weichen zu stellen, um die Mitbestimmung zu stärken.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Cronenberg, bitte.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Vielen Dank, Herr Schweizer. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz hatte der Gesetzgeber schon die Möglichkeit geschaffen, dass Betriebsräte und Sprecherausschüsse auch online tagen können. Hat sich

diese Regelung aus Ihrer Sicht in der Praxis bewährt?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Schweizer, bitte.

Michael Schweizer (ULA e.V. Deutscher Führungskräfteverband): Vielen Dank für die Frage. Die Möglichkeit, als eine der Optionen mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz auch online tagen zu können, hat sich in der Praxis mehr als bewährt. Wir haben das mit der TU München in einer Befragung berührt und festgestellt, dass die deutliche Mehrheit der Leitenden Angestellten erklärt hat, dass diese digitalen Möglichkeiten die Mitbestimmung stärken und die Arbeit der Sprecherausschüsse, die ehrenamtlich erbracht wird, vereinfachen würden. Gleichwohl ist es so, an anderer Stelle gibt es durchaus Optimierungsbedarf im Bereich der Digitalisierung. Das betrifft die Möglichkeit der hybriden Optionen für die jährlichen Versammlungen der Leitenden Angestellten. Das war bis rund vor einem Jahr, bis zum 7. April 2023, im Rahmen der Pandemie möglich, ist jetzt ausgelaufen. Das ist eine Möglichkeit, die von 87 Prozent der Leitenden Angestellten deutlich gewünscht wird. Ein noch höherer Anteil in unserer Befragung hat aber deutlich gezeigt, knapp 95 Prozent, dass die Entscheidung über die Art der Durchführung allein den Sprecherausschüssen obliegen muss. Das ist entscheidend für den Erfolg und die Akzeptanz. Gleiches gilt aus unserer Sicht auch für die Arbeit der Betriebsräte, in der Betriebsratsitzung, bei den Betriebsversammlungen. Und was wir uns versprechen, natürlich höhere Teilnehmerquoten, wenn eine hybride Option angeboten wird.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Es geht in die letzte, dritte Runde. Da beginnt die SPD-Fraktion wieder. Herr Mehmet Ali, bitte.

Takis Mehmet Ali (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Frau Eder. Wie bewerten Sie die Beibehaltung des Ehrenamtsprinzips im aktuellen Gesetzentwurf zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes in Bezug auf dessen Auswirkungen auf die Unabhängigkeit und Effektivität von Betriebsräten?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Eder, bitte.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das Ehrenamtsprinzip ist wichtig für die Unabhängigkeit der Betriebsräte. Insofern begrüßen wir das, weil das Risiko ansonsten besteht, dass jeder, der sich an den Betriebsrat wendet, auch für den Arbeitgeber durch eventuelle Kontrollen nachvollziehbar wird. Aber es gibt ja nach wie vor Abmeldung etc. Insofern gibt es eine gewisse Art der Kontrolle. Aber das Ehrenamt ist wichtig.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Dieren, bitte.



Jan Dieren (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich auch an Frau Eder. Und zwar haben wir im Großen und Ganzen Einigkeit festgestellt, dass dieser Gesetzentwurf wichtig ist und trotzdem gerade gehört, dass er nicht ausreichen wird, um die Mitbestimmung zukunftsfest zu machen. Was wäre aus Ihrer Sicht darüber hinaus nötig?

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Frau Eder, bitte.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Herzlichen Dank für die Frage. Wir haben schon ein paar Themen gehört. Gerade das Thema Digitalisierung ist sicherlich auch eins, was wir als DGB als Weiterentwicklungspotenzial in der Betriebsverfassung sehen, allerdings mehr bezogen auf die inhaltliche Ausgestaltung der Mitbestimmung. Da geht es für uns zum Beispiel um den ganzen Prozess im Bereich der IT und Künstlicher Intelligenz, wie die Mitbestimmung dort geregelt wird. So ein Prozess der Mitbestimmung müsste durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden können, damit nicht nur eine punktuelle Einbeziehung der Betriebsräte erfolgt, sondern kontinuierlich entlang des Prozesses auch mit qualifizierten Sachverständigen und natürlich auch inhaltlich mit den Zuständigen aus dem jeweiligen Betrieb oder Unternehmen. Aber sicherlich wäre einer der wichtigsten Punkte, um die Mitbestimmung zu stärken, weil wir eine sinkende Zahl von Betriebsräten oder Abdeckung durch Betriebsräte haben, noch einmal anzusetzen, um bei der Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung überhaupt in Arbeit zu kommen, zu stützen. Hierzu sehen wir einen wichtigen Hebel, auch noch die Verbesserung des Kündigungsschutzes von Initiatorinnen und Initiatoren. Wir hatten zwar in den letzten Regelungen schon einige Verbesserungen. Allerdings gab es in dem ursprünglichen Entwurf des BMAS [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales] noch weitergehende Forderungen. Auch da könnte man noch einmal ansetzen. Ein weiterer Punkt ist, dass wir natürlich in Unternehmen oder Konzernen, in denen wir bereits Mitbestimmungsstrukturen haben, die besten Multiplikatoren und auch Werben für gut funktionierende Mitbestimmung sind, was man damit machen kann und wie sie funktioniert. Insofern würden wir gerne stärken, dass Gesamtbetriebsräte und auch Konzernbetriebsräte in die anderen Betriebe gehen können, wo es noch keine Betriebsräte gibt, um da entsprechende Betriebsversammlungen über betriebliche Mitbestimmung abhalten und darüber informieren zu können. Dort, wo es das noch gar nicht gibt, wo man Mitbestimmung praktisch noch gar nicht lebt, da wäre es aus unserer Sicht gut, wenn hier der Arbeitgeber die Initiative hätte, ähnlich wie wir das aus anderen Gesetzen kennen, und darüber aufklären muss; ihr könntet eine betriebliche Mitbestimmung haben, das wären eure Rechte. Insofern wollt ihr jetzt darüber eine Entscheidung treffen oder nicht. Das liegt bei den Beschäftigten.

Aber insbesondere mit Blick auf die Themen der Transformation, die gerade vor uns stehen, halten wir auch eine inhaltliche Stärkung der Mitbestimmung für erforderlich. Und das meint das Thema Nachhaltigkeit, das meint aber insbesondere den Bereich der Erzwingbarkeit bei strategischen Entscheidungen zur Beschäftigungssicherung, aber auch zur Weichenstellung für die Zukunft. Da sind wir nicht einer Meinung mit der BDA. Insbesondere die Themen Klimaschutz und Gleichstellung wären hier wichtige Punkte, die man der erzwingbaren Mitbestimmung zufügen könnte, genauso wie das Thema Datenschutz, betrieblicher Datenschutz, wie der gelebt wird, wie der ausgestaltet wird, wäre auch etwas, was die Betriebsräte erzwingbar aus unserer Sicht gestalten können sollten.

Ein weiterer Aspekt, den wir immer als Demokratiezeit bezeichnen, aber man kann es auch als Zeit für Zukunft bezeichnen, ist: Wir glauben, dass Entwicklungen im Unternehmen von den Beschäftigten mit begleitet werden können muss, damit sie motiviert sind, damit sie auch ihre eigenen Überlegungen mit einbringen können. Und hierfür muss ausreichend Zeit zur Verfügung sein, dass auch nicht nur Beschäftigte aus der Verwaltung, sondern auch Schichtmitarbeitern und Schichtmitarbeiterinnen die Möglichkeit gegeben wird, daran teilzuhaben. Das heißt: Raum zu schaffen, Zeit zu geben, um sich mit der Zukunft des Unternehmens, auch mit dem Unternehmen natürlich, aber auch mit den Gewerkschaften auseinanderzusetzen. Herzlichen Dank.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Vielen Dank. Die Fragezeit der SPD-Fraktion ist vorbei. Es bleibt aber noch, Frau Glöckner, die freie Runde. Dann jetzt Herr Oellers für die CDU/CSU-Fraktion.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Bayreuther. Herr Professor Bayreuther, das Stichwort Datenschutz ist gerade angesprochen worden. Wie sehr muss im Rahmen der Vergleichsgruppenfeststellung der Datenschutz gerade auch berücksichtigt werden? Wird man die Vergleichsgruppen an konkreten Personen messen müssen? Oder sind es dann entsprechende Gruppenbeschreibungen, die man vornehmen muss, damit hier auch der Datenschutz gerade vielleicht auch für Mitarbeiter und andere Betriebsräte nicht verletzt wird?

Professor Dr. Frank Bayreuther: Vielen Dank. Eine Frage, die so noch gar nicht gesehen worden ist. Das Gesetz hat ein zweistufiges Verfahren. Zunächst gibt es die Betriebsvereinbarung, die eher eine abstrakte Tendenz hat, wo man sagt, wie will ich die Vergleichsgruppe überhaupt festlegen, an welchen Merkmalen mache ich die fest, nehme ich einfach die Tarifgruppe oder nehme ich bestimmte Tätigkeiten. Da denke ich, haben wir überhaupt



keine Überschneidung mit dem Datenschutzrecht. Dann ist der andere Punkt auf der zweiten Stufe: Ich bilde jetzt wirklich eine konkrete Vergleichsgruppe. Die Arbeitnehmer eins bis sieben sollen mit dem Betriebsratsmitglied vergleichbar sein. Insofern scheint die Lösung darin zu liegen, dass der Gesetzgeber dies so ermöglicht, womit die Datenverarbeitung, die da – vielleicht – stattfindet, aber auch durch eine gesetzliche Vorschrift gerechtfertigt ist. So wie das auch im Entgelttransparenzgesetz der Fall ist, wo man die Auskunft bekommt und der Arbeitgeber da ja auch mittelbar Daten preisgibt, wenn auch nur den Median. Dann dürfen wir auch nicht vergessen, dass es um eine Festsetzung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geht. Der Betriebsrat hat ohnehin nach § 80 Absatz 2 [BetrVG] die Möglichkeit, Entgeltlisten einzusetzen. Und ihm könnten von daher die Daten ja auch schon bekannt sein, sodass ich glaube, dass wir ein datenschutzrechtliches Problem am Ende wahrscheinlich nicht haben.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine nächste Frage richtet sich an Herrn Wolf von der BDA. Auch noch einmal zur Vergleichsgruppenfestsetzung beziehungsweise der Bildung von Vergleichsgruppen. Wie abstrakt und konkret kann es dann letztlich auch erfolgen? Müssen die Betriebsparteien, wenn sie Vergleichsgruppen konkret festlegen, dann dies auch für alle Betriebsratsmitglieder machen oder können sie es für Einzelne machen? Und kann die Vergleichsgruppe später noch weiter verglichen werden, in weiteren Fällen, wie schätzen Sie das nach dem Entwurf ein?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Herr Vorsitzender, Herr Abgeordneter. Das scheint mir durch den Entwurf relativ gesichert zu sein, weil der Entwurf – und anders als einige Vorredner halte ich das für ein ganz zentrales Element – auf absolute Freiwilligkeit setzt. Dann kann nicht auf der anderen Seite absolute Beliebigkeit einkehren. Aber es wird tatsächlich diese Vergleichsgruppenbildung für bestimmte Kriterien, für bestimmte Tätigkeiten ausgesprochen. Deswegen sehe ich, wie Herr Professor Bayreuther, kein Problem mit dem Datenschutz, weil die Vergleichsgruppenbildung abstrakt erfolgt. Da kann man sich überlegen, wer wird das wohl sein? Aber es bleibt bei dieser Abstraktheit. Und insoweit kann ich für bestimmte Tätigkeiten, für bestimmte Betriebsrattätigkeiten oder für bestimmte Amtsinhaber die Vergleichsgruppen festlegen. Für andere kann ich davon Abstand halten. Ob das sinnvoll ist, oder ob man dann nicht sagt, dann nehmen wir jetzt für den gesamten Betriebsrat Vergleichsgruppen für die Tätigkeit. Das lasse ich an dieser Stelle dahingestellt. Das muss am

Ende jeder Betrieb für sich wissen. Aber ich sehe keine Pflicht, schematisch über den gesamten Betriebsrat ein Netz zu legen und auf der Grundlage dieses Netzes Betriebsratsvergleichsgruppen zu bilden.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Wolf. Herr Oellers, bitte.

Wilfried Oellers (CDU/CSU): Eine letzte Frage. Vielleicht noch einmal an Sie, Herr Wolf, mit der Bitte um Einschätzung. Macht es Sinn, sage ich einmal, im Rahmen dieses Gesetzes auch an eine Evaluation zu denken: dass man sich nach einer gewissen Zeit anschaut, wie sich die Betriebsratsvergütung weiterentwickelt hat.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Wolf, bitte.

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Ich glaube, aufgrund der schweren, schwierigen Ausgangssituation und der Notwendigkeit quasi als Geburtshelfer die ehemalige Präsidentin des BAG heranzuziehen, halte ich diesen Gesetzentwurf so, wie er ist, für sinnvoll. Eine Evaluierung im Nachhinein mag man durchführen. Dafür brauchen wir aber keine gesetzliche Grundlage. Ich glaube, die gute betriebliche Zusammenarbeit, das gute Miteinander und das ist ja die wichtigste Vorgabe unseres Betriebsverfassungsgesetzes, die vertrauensvolle Zusammenarbeit wird auch künftig dafür Sorge tragen, dass dieses Gesetz in der betrieblichen Praxis in vernünftiger Weise gelebt wird. Also, ich würde dieses Gesetzgebungsverfahren jetzt nicht um eine Evaluierungspflicht ergänzen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Wolf. Und wir kommen zuletzt zur freien Runde. Und da hat Frau Huy das Wort.

Gerrit Huy (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. In die Runde gefragt: Die meisten von Ihnen haben gesagt, sie begrüßen es, dass die Tätigkeit als Betriebsrat als Ehrenamt erhalten bleibt. Spontan, weil ich es auch so kennengelernt habe und gut gefunden habe, aber mal in die Zukunft geblickt, ist es sinnvoll, diese Form oder das Ehrenamt beizubehalten, wenn doch die Qualifikationsansprüche immer größer werden, wenn wir es mit Künstlicher Intelligenz zu tun haben, neuen Organisationsstrukturen. Als Grund ist die Unabhängigkeit des Betriebsrats genannt worden. Aber ist die nur durch Ehrenamt gewährleistet oder gibt es auch andere Gründe oder Möglichkeiten, die dafürsprechen, den Betriebsrat unabhängig zu halten, und was wären die? Gibt es auch Gründe dafür, ihn mehr zu einer Entwicklungsstation im betrieblichen Geschehen zu machen oder, ich sag mal so, im Unternehmensgeschehen zu machen, die einen Rückgang auch wieder in die betriebliche Tätigkeit ermöglicht, wie es heute ja auch schon der Fall ist, also insofern ist die Unabhängigkeit natürlich immer relativ zu sehen. Gibt es auch



etwas, was dafürspricht, dass Betriebsratstätigkeit auch ein Karriereweg sein kann? Danke schön. Ich frage vielleicht mal den Praktiker zuerst, Herrn Dietrich.

Achim Dietrich: Vielen Dank für die Frage. Natürlich ist das so, dass man das über Jahre macht und als Gesamtbetriebsratsvorsitzender und in Europäischen Betriebsräten und in den Fachausschüssen, dass wir natürlich irgendwann mal nach 20, 25 oder 30 Jahren sehr professionell arbeiten. Von dem her würde ich schon sagen, dass viele Betriebsräte Profis sind und das Ehrenamtsprinzip natürlich durch Wahlen gegeben ist. Und es soll auch so bleiben. Kritisch wäre es natürlich, wenn man auf einen Job aus ist, der in der Zukunft liegt. Das würde, glaube ich, die Betriebsratsarbeit beeinflussen, wenn man während der Betriebsratstätigkeit im Prinzip dem Arbeitgeber dann schon beweist, guck mal, wie gut ich bin, wie nett ich bin. Vielleicht siehst du eine Tätigkeit für mich in der Zukunft. Ich glaube, da wäre das Ehrenamtsprinzip beeinträchtigt, so wie in der Politik auch. Da muss man aufpassen, wenn man aus der Politik verabschiedet wird, wo man dann den nächsten Job antritt. Von daher wäre ich da eher skeptisch. Aber es spricht nichts gegen eine professionalisierte Betriebsratsarbeit, die im Übrigen, wenn wir über die Gesetzgebung reden und Modernisierung des Gesetzes, natürlich die Inhalte hat, dass wir auch Beratung brauchen und so weiter. Und dass das ganz wichtig ist, dass man eben nicht streitet, sondern dass man sachlich bleibt, wie das Herr Wolf ja auch gesagt hat. Und es geht eben nur, indem man sich fachlich auseinandersetzt, und dazu gehören Fähigkeiten. Wenn man die nicht hat, wird es dann unsachlich und dann hat man Konflikte im Betrieb. Das können wir Betriebsräte immer relativ einfach herstellen. Bleiben Sie mal sachlich und dann sind wir ganz gut in unserer Qualifikation, was die Mobilisierungsfähigkeit angeht. Aber dann ist meistens was vorher schief gegangen. Von daher bin ich sehr dafür, dass wir es mit Profis zu tun haben. Und ich glaube, ganz viele Betriebsräte wollen Betriebsrat bleiben. Das ist auch nicht nur ein Beruf, sondern eine Berufung. Und ich glaube, da wollen nicht alle die Seiten wechseln, auch wenn das bei VW, glaube ich, so in dem einen Fall war, der dann Vorstand wurde.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Dietrich. Frau Huy, Da Sie nicht alle befragen können, können Sie jetzt noch jemanden auswählen. Herr Wolf oder Herr Mößner?

Roland Wolf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.): Frau Abgeordnete, Herr Vorsitzender. Für uns ist das Ehrenamtsprinzip tatsächlich nicht zur Disposition zu stellen. Wir wollen an diesem Ehrenamtsprinzip festhalten. Und das hat ganz unterschiedliche Gründe, sicherlich auch die Unabhängigkeit, aber auch die

Akzeptanz der Betriebsratsarbeit in der Belegschaft. Und ein ganz wesentlicher Grund, ich habe ihn vorhin schon angedeutet, ich will das noch mal unterstreichen, liegt darin, dass die Sachverständige Frau Professor Wenckebach bereits ihren Entwurf für eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes, halten Sie ihn ruhig hoch, damit ihn auch jeder noch einmal sieht, aus der Tasche gezogen hat. Hier wird der Versuch unternommen, die Betriebsverfassung zu einer Mitbestimmung umzuwandeln, zu einer Mitbestimmung im Sinne der Mittätigkeit im Aufsichtsrat. Und diese Grenzlinie wollen wir in jedem Fall und um jeden Preis aufrechterhalten. Wenn die fällt, ist für uns die Frage der Akzeptanz der Betriebsverfassung generell gestellt. Und das sollten wir vermeiden.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht gerade an die Professorin Dr. Johanna Wenckebach. Wenn Beschäftigte sehr lange im Betriebsrat sind, dann erwerben sie besondere Fähigkeiten, Qualifikationen, Kenntnisse. Herr Dietrich hat gerade von Profis geredet. Meine Frage ist, wird denn jetzt diese vorliegende Regelung dem gerecht, beziehungsweise fehlt noch was, auch zum Beispiel bezogen auf die Passage mit den Betriebsvereinbarungen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Frau Dr. Wenckebach, bitte.

Professorin Dr. Johanna Wenckebach (IG Metall): Danke schön noch mal für die Frage. Ich will jetzt nicht die restliche Zeit dazu reden, was aus Sicht der IG Metall für die Zukunft der Mitbestimmung wegweisend wäre. Aber das kann ja in dem schon erwähnten Schriftstück auch alles ausführlich nachgelesen werden. Deswegen gehe ich jetzt noch einmal ausführlich auf die Frage ein. Denn sie berührt wirklich den Kernpunkt des Gerechtigkeitsthemas, über das hier gesprochen wird. Ich denke, es ist deutlich geworden, dass das Betriebsratsamt ein Ehrenamt ist, das Menschen sehr viel abverlangt. Das sind persönliche und menschliche Fähigkeiten, und es sind aber auch fachliche Fähigkeiten, die erworben werden. Und es ist eine fundamentale Ungerechtigkeit, die der Funktion der Mitbestimmung in unserem Wirtschaftssystem enorm schadet, wenn diese Qualifikation nicht angemessen anerkannt wird und es nicht angemessen durchsetzbar ist, auch vor Gerichten das zu erreichen. Und hier macht dieser Reformentwurf einen entscheidenden und wirklich auch drängenden Schritt nach vorne. Trotzdem, und das haben ja einige Sachverständige hier gesagt, und in diesem Reformentwurf steht es auch tatsächlich so drin, wäre es schon gut gewesen, es dann auch einfach ins Gesetz explizit hereinzuschreiben, wie ja auch seitens der verschiedenen Positionen hier



deutlich geworden ist. Der Ansatz, das über Betriebsvereinbarungen zu machen, ist richtig. Denn es kann eben nicht alles seitens des Gesetzgebers von vorne weg definiert werden, und die betrieblichen Spielräume sind gerade die, die den unterschiedlichen Aufgaben, Rahmenbedingungen, Beteiligungsstrukturen angemessen Rechnung tragen können. Deswegen ist das genau der richtige Weg hier, Anreize zu setzen, solche Vereinbarungen abzuschließen, dadurch Transparenz und eben auch Gerechtigkeit zu schaffen. Aber es wäre wichtig gewesen, das hat Professor Klebe schon gesagt, das dann auch zur Einigungsstelle bringen zu können, das also erzwingbar auszugestalten. Das ist, denke ich, noch einer der Kritikpunkte, die wir haben.

Und um die Digitalisierungsthemen voranzubringen, die gerade angesprochen sind, und ich meine, wir reden hier über die Grundlagen der Betriebsratsarbeit, wenn wir über die Vergütung reden, und da würde ich, wenn ich über Digitalisierung spreche, erst mit einer angemessenen technischen Ausstattung vieler Betriebsrätinnen und Betriebsräte beginnen, die zurzeit noch nicht sichergestellt ist. Mir wird gewunken, ich höre auf.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Frau Dr. Wenckebach. Frau Glöckner, bitte.

Angelika Glöckner (SPD): Herzlichen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte gerne noch einmal Herrn Professor Annuß gefragt. Und zwar, wie beurteilen Sie denn den Bedarf einer umfassenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes angesichts dieser doch sehr umfassenden digitalen Wandlung in der Arbeitswelt? Und wo genau sehen Sie eine Notwendigkeit der Stärkung der Mitbestimmung in diesem Kontext?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Annuß, bitte.

Professor Dr. Georg Annuß: Vielen Dank für die Frage. Das ist sehr spannend, weil ich mich jetzt zwischen die Fronten begeben könnte. Die Antwort wäre so, dass mich auf der einen Seite die BDA schlägt und auf der anderen Seite Frau Wenckebach. Oder ich kriege von jedem ein positives Feedback zur Hälfte, aber nur, wenn ich rechtzeitig Schluss mache. Also ich glaube, ganz zentral ist im Betriebsverfassungsgesetz, den Beteiligungsprozess früher ansetzen zu lassen. Wenn wir mit Beteiligung erst in dem Augenblick beginnen, wo die Planungen weitgehend abgeschlossen sind, dann ist das vielfach zu spät, weil die Planungsprozesse so komplex und so teuer sind, dass dann einfach ein Arbeitgeber, der verständlich handelt, kein offenes Ohr mehr hat. Dann haben Sie auch so viele, auch das ist menschlich, so viele Menschen in den Unternehmen, die dort bereits ein Baby haben, das sie beschützen wollen, ihre Planung. Deswegen meine ich, die Beteiligung muss früher ansetzen. Die anderen Punkte, die daran anknüpfen und die dann vielleicht auch Herrn

Wolf glücklich machen würden, die schenke ich mir, damit wir in der Zeit bleiben.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Nur keine Angst, die zehn Minuten sind für alle und es kommt als Nächstes die Frau Ferschl und dann der Herr Cronenberg.

Susanne Ferschl (Die Linke): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht noch einmal an Professor Dr. Thomas Klebe. Und zwar soll die Regelung zur Vergütung die bestehende Rechtsunsicherheit beenden und auch verhindern, dass Betriebsräte nicht mehr ihr Amt ausüben können, also die Mitbestimmung stärken. Was ist denn aus Ihrer Sicht drüber hinaus dringend notwendig, um die Mitbestimmung in Deutschland zu stärken, weil ja nur noch 7 Prozent aller Betriebe ungefähr mitbestimmt sind?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Klebe, bitte.

Professor Dr. Thomas Klebe: Vielen Dank. Das ist in der Tat eine zentrale Frage. Denn ohne Betriebsräte gibt es keine betriebliche Mitbestimmung. Die eine Seite ist, dass die Betriebsratswahlen für die Beschäftigten freiwillig sind. Das ist aus meiner Sicht auch in Ordnung. Die andere Seite ist allerdings, dass jede sechste Neuwahl von Arbeitgebern behindert wird. Und Behindern, das ist nicht ein Kavaliersdelikt, sondern da werden Initiatoren unter Druck gesetzt. Sie werden gemobbt, sie werden gekündigt, existenziell vernichtet. Und das ist eigentlich aus meiner Sicht doch sehr starker Tobak, wie hier mit einem demokratischen Grundrecht teilweise umgegangen wird. Und deswegen, glaube ich, ist es wichtig, mindestens drei Sachen zu machen.

Das eine ist, dass das, was im Koalitionsvertrag steht, dass aus dem § 119 BetrVG, also Behinderung der Betriebsratswahlen, ein Officialdelikt gemacht wird, umgesetzt wird. Und es sollte mit Schwerpunktstaatsanwaltschaften gekoppelt werden. Und ich bin nicht zu weitgehend, wenn ich sage, dass Strafrechtler, wie man auch am BGH aus meiner Sicht sieht, oft keinen rechten Zugang zum Arbeitsrecht haben.

Das Zweite, ich finde, die Initiatoren müssen besser geschützt werden. Isabelle Eder hat das schon angesprochen. Wenn ein Arbeitgeber eine Wahl verhindern will, dann kündigt er nicht fristgerecht, sondern er kündigt außerordentlich. Und deswegen muss die außerordentliche Kündigung erschwert werden.

Und schließlich, meine ich, sollten die Wahlen auch insgesamt entbürokratisiert werden. Und zwar sollte aus dem sogenannten vereinfachten Wahlverfahren ein einfaches gemacht werden, damit die kleineren Betriebe nicht überfordert werden. Schließlich noch einen Wunsch zum Schluss. Ich würde mich sehr freuen, wenn sich Arbeitgeber Gesetzentwürfe der Gewerkschaften



einfach einmal daraufhin angucken, was sie davon für Vorteile haben und nicht einfach immer nur ablehnen. Insbesondere bei den Vorschlägen zur IT-Gestaltung im Betrieb, meine ich, sind gute Sachen drin. Auch für die Arbeitgeber.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Klebe. Und zum Schluss hat Herr Cronenberg das Wort.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Dr. Stoffels. Der Gesetzentwurf beschränkt sich auf die Betriebsratsvergütung. Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Baustellen im Betriebsverfassungsrecht, die einer Regelung bedürfen?

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Herr Stoffels, bitte.

Professor Dr. Markus Stoffels: Ja, einige wichtige Punkte sind schon von Herrn Schweizer angesprochen worden. Stichwort: Digitalisierung. Ich würde auch sagen, das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist nicht weit genug gegangen. Bei den virtuellen Betriebsratssitzungen wird immer noch der Vorrang der Präsenzsitzung betont. Betriebsversammlungen können weiterhin nicht online stattfinden. Auch die Wahlen nicht. Das sind wichtige Punkte. Da muss die Digitalisierung, meine ich, und die Möglichkeiten dazu erweitert werden.

Das leitet im Grunde auch noch über zu einem anderen Punkt, den ich ganz gerne noch ansprechen würde. Es gibt einen Mitbestimmungstatbestand im Betriebsverfassungsgesetz, der bereitet Kummer. Das ist der § 87 Absatz 1 Nummer 6 [BetrVG]. Da geht es um die technischen Überwachungsein-

richtungen, um die Mitbestimmungsrechte, die es dort gibt. Dazu existiert eine sehr extensive Rechtsprechung, die im Grunde aus dem Gesetzeswortlaut „bestimmt“, steht da, ein „geeignet“ gemacht hat und damit diesen Mitbestimmungstatbestand extrem ausgedehnt hat, sodass jede Einführung einer Software oder auch sonstige kleinere Änderungen allesamt mitbestimmungspflichtig sind. Und gerade, finde ich, das ist eine negative Konsequenz für die Durchführung notwendiger Digitalisierungsmaßnahmen. Ich würde dafür plädieren, diesen Mitbestimmungstatbestand einzuschränken, und zwar vielleicht durch eine folgende Formulierung, die diese Vorschrift wieder auf den Kern zurückführt. Dass man am Ende schreibt: sofern dadurch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer in erheblicher Weise berührt wird. Dann hat der Mitbestimmungstatbestand seinen Sinn, meine ich, in den anderen Fällen geht er zu weit. Also das wäre auch ein Petitum, was man mal aufgreifen sollte.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Vielen Dank, dass Sie hier waren. Vielen Dank für Ihre Stellungnahmen, sowohl in den letzten eineinhalb Stunden mündlich als auch schriftlich zuvor. Ich bedanke mich beim Ausschussesekretariat für die Organisation und Durchführung, vor allem dann auch noch dafür, das Protokoll zu erstellen. Ich wünsche Ihnen einen schönen Restabend, eine gute Woche. Unsere nächste Sitzung ist am Mittwoch, den 24. April 2024 um 9.30 Uhr. Bis dahin spätestens und alles Gute. Die Sitzung ist beendet. Kommen Sie gut heim.

Ende der Sitzung: 18:02 Uhr