

Stellungnahme des Verbandes DFK zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz) vom 21.12.2020

Bei dem vorliegenden Referentenentwurf stehen in erster Linie die Stärkung der Rechte von Betriebsräten sowie die Förderung von Betriebsratsgründungen, u.a. mithilfe eines vereinfachten Wahlverfahrens, im Vordergrund. Dies wird nicht zuletzt auch aus der Bezeichnung des beabsichtigten Gesetzes deutlich. Zugleich sollen für Betriebsräte, Sprecherausschüsse und Werkstatträte dauerhaft Möglichkeiten zur virtuellen und digitalen Gremienarbeit geschaffen werden.

I. Einleitung

Die deutsche Mitbestimmungskultur ist ein Standortvorteil, den es zu sichern gilt. Im internationalen Vergleich fällt auf, wie lautlos und reibungslos durchgreifenden Unternehmens- und Konzernumstrukturierungen, Übernahmen, Abspaltungen und Fusionen in Deutschland über die Bühne gehen. Dies ist zu einem ganz wesentlichen Teil der Mitbestimmung zu verdanken und gilt nicht nur für die paritätisch besetzten Aufsichtsräte, sondern ebenso für Betriebsräte und Sprecherausschüsse.

Als Interessensvertretung von über 150 Sprecherausschüssen stellt der DFK über 30 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes über Sprecherausschüsse der Leitenden Angestellten (SprAuG) positiv fest, dass sich das Sprecherausschussgesetz aus heutiger Sicht bewährt hat und die Sprecherausschüsse inzwischen als Ausdruck eines zunehmend partnerschaftlichen Umgangs zwischen Unternehmensleitung und Leitenden Angestellten gelten.

Der DFK begrüßt und unterstützt Bestrebungen zur Stärkung und auch Vereinfachung der betrieblichen Interessensvertretung, insbesondere bei der Nutzung digitaler Möglichkeiten ausdrücklich.

Wie bereits bei den Gesetzesänderungen im Rahmen der Covid-19-Epidemie müssen aber auch hinsichtlich der Durchführung der Wahlen zum Betriebsrat und zum Sprecherausschuss jeweils einheitliche Regelungen gelten. Beide Wahlen finden regelmäßig parallel statt, es erfolgt ein gegenseitiger Austausch zur Wählerliste, so dass die Einheitlichkeit der jeweiligen Wahlverfahren für Betriebsräte und Sprecherausschüsse im Interesse der Arbeitnehmer und Leitenden Angestellten sowie auch des Arbeitgebers liegt.

Dies berücksichtigt der Referentenentwurf leider gar nicht.

Die Stärkung von Beteiligungsrechten sowie Erleichterungen bei der Gründung und Wahl betrieblicher Interessensvertretung sollte daher nicht nur auf den Betriebsrat beschränkt werden!

II. Kritische Auseinandersetzung mit dem Referentenentwurf

Zwar bestehen mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf einige Verbesserungen für die digitale Arbeit betrieblicher Interessensvertreter.

Insgesamt gelingt mit dem Entwurf jedoch leider keine konsequente Umsetzung zeitgemäßer wie praktikabler Wahlen oder durchgreifende Erleichterungen in der Gremienarbeit.

Die Erwartung des DFK an den Gesetzgeber für ein einfacheres Wahlverfahren zum Betriebsrat und Sprecherausschuss oder auch zum Aufsichtsrat, etwa mittels Onlinewahl als weitere Option zur Briefwahl und zur direkten Stimmabgabe zuzulassen, wird enttäuscht.

1. Artikel 1: Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz

a) § 14 BetrVG-E

Mit dieser Regelung sollen Wahlvorschläge schneller und einfacher erfolgen. Insbesondere in kleineren Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird auf eine Unterzeichnung des Wahlvorschlages verzichtet.

Hier fordert der DFK eine dementsprechende gleichlautende Anpassung in § 6 Absatz 4 SprAuG.

b) § 14a BetrVG-E

Die dort neu geregelten Anforderungen und Erhöhung der Anzahl der Wahlberechtigten für ein vereinfachtes Wahlverfahren zum Betriebsrat sind ebenfalls für das Wahlverfahren zum Sprecherausschuss zu berücksichtigen.

c) Zusätzliche Vereinfachung des Wahlverfahrens

Das BMAS sollte außerdem im Gesetzesentwurf folgende zusätzliche Maßnahmen zur Vereinfachung des Wahlverfahrens sowohl für Betriebsräte also auch Sprecherausschüsse berücksichtigen:

- Onlinewahl als weitere Option zur Briefwahl und zur direkten Stimmabgabe
- Ermöglichung allgemeiner Briefwahl durch Anordnung des Wahlvorstandes
- Verzicht auf Aushänge zum Wahlverfahren bei Zusendung per E-Mail oder Bekanntmachung im Intranet

d) § 19 Absatz 3 BetrVG-E

Die dort vorgesehenen Ausschlussgründe für eine Wahlanfechtung aufgrund unrichtiger Wählerliste werden vom DFK befürwortet.

Allerdings fehlt auch hier eine dementsprechende Anpassung im Sprecherausschussgesetz.

e) §§ 30 ff. BetrVG-E

Der DFK begrüßt die beabsichtigten gesetzlichen Änderungen.

f) § 79 BetrVG-E

Die Erweiterung und Klarstellung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften im Rahmen der Betriebsratstätigkeit ist sinnvoll.

Allerdings fehlt auch hier eine dementsprechende Anpassung im Sprecherausschussgesetz.

2. Artikel 2: Änderungen des Kündigungsschutzes

a) § 15 Absatz 3a KSchuG-E

Hier wird § 15 Absatz 3a KSchG-E dahingehend erweitert, dass Kündigungsschutz von den bislang ersten drei auf nun die ersten sechs in der Einladung aufgeführten Arbeitnehmer gelten soll.

Gegen diese Erweiterung bestehen aus Sicht des DFK keine Bedenken.

b) § 15 Absatz 3b KSchG-E

Mit Hinzufügung des § 15 Absatz 3b KSchG-E soll darüber hinaus für Arbeitnehmer Kündigungsschutz bestehen, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrates oder einer Bordvertretung unternehmen und diese Absicht nach § 129 BGB öffentlich beglaubigt erklären.

Nach der Gesetzesbegründung sollen als Vorbereitungshandlungen Gespräche mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzgl. einer Unterstützung für eine Betriebsratsgründung oder auch die Kontaktaufnahme zu einer Gewerkschaft, um Informationen zur Betriebsratswahl zu erhalten, bereits genügen.

Der DFK lehnt diese Erweiterung des Kündigungsschutzes ab.

Zum einen sieht der DFK hier eine Gefahr der Aushöhlung und des Missbrauchs des Kündigungsschutzes des § 15 KSchG. Schließlich sollen nur solche Arbeitnehmer geschützt werden, die ernstlich die Absicht zur Errichtung eines Betriebsrates haben und dies auch namentlich und öffentlich durch Einladung und Antragsstellung dokumentieren und nachweisen.

Durch § 15 Absatz 3b KSchG-E kann nunmehr jeder Arbeitnehmer nach Informationsaustausch mit anderen Arbeitnehmern oder einer Gewerkschaft zu Thema Betriebsratsgründung sowie beglaubigter Absichtserklärung i.S.d. § 129 BGB nunmehr Kündigungsschutz ab Erklärung bis Einladung, maximal längstens drei Monate, für sich beanspruchen.

Der Entwurf schweigt darüber, inwieweit und bis wann nach Abgabe der beglaubigten Erklärung der Arbeitnehmer auch zur Einladung oder Antragsstellung verpflichtet ist.

Eine Verpflichtung zum Einleiten weiterer Schritte zur Errichtung eines Betriebsrates fehlt. Damit sieht sich der Arbeitgeber somit einem Kündigungsschutztatbestand ausgesetzt, der evtl. von Anfang an nicht bestanden hat, wenn weitere Maßnahmen zur Betriebsratsgründung nicht von dem betreffenden Arbeitnehmer ergriffen werden.

Schließlich dürfte sich auch ein Kündigungsschutz von Arbeitnehmern, die ernstlich und nachweislich die Errichtung eines Betriebsrates vorbereiten, nach dem sog. Maßregelungsverbot des § 612a BGB ableiten.

Danach sind Maßnahmen des Arbeitgebers unwirksam, wenn diese den Arbeitnehmer aufgrund der Ausübung seiner zulässigen Rechte, wie der Errichtung eines Betriebsrates, benachteiligen.

Daher spricht sich der DFK ausdrücklich gegen eine Erweiterung in Form des § 15 Absatz 3b KSchG-E aus!

3. Artikel 3: Änderungen des Sprecherausschussgesetzes

Leider wurde seitens des BMAS ein Anpassungsbedarf des SprAuG bisher nur bei der Nutzung digitaler Möglichkeiten im Rahmen der Teilnahme an Sitzungen und Beschlüssen des Sprecherausschusses gesehen.

Es fehlen in dem Gesetzesentwurf grundsätzliche Anpassungen zum Wahlverfahren für Sprecherausschüsse und somit besteht dringender Korrekturbedarf. Hier verweisen wir auf die diesseitigen vorstehenden Ausführungen und Forderungen unter Pkt. II, Ziffer 1.

Für den DFK ist nicht nachvollziehbar, weshalb diese – teilweise identischen Regelungen des BetrVG nicht zugleich auch im SprAuG entsprechend Niederschlag finden.

Der DFK fordert daher folgende Änderungen und Korrekturen des Artikels 3 im Referentenentwurf:

a) Anpassungen analog § 14 BetrVG-E

Hier fordert der DFK eine dementsprechende Anpassung auch im SprAuG, z.B. In § 6 wird der Absatz 4 wie folgt gefasst:

„Zur Wahl des Sprecherausschusses können die leitenden Angestellten Wahlvorschläge machen. In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 leitenden Angestellten bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen. Wahlvorschläge sind in Betrieben mit in der Regel 21 bis 100 Leitenden Angestellten von zwei leitenden Angestellten und in Betrieben mit in der Regel mehr als 100 leitenden Angestellten von mindestens einem Zwanzigstel der leitenden Angestellten zu unterzeichnen. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer.“

b) Anpassungen analog zu § 14a BetrVG-E

Der DFK fordert die identischen Anpassungen für das Wahlverfahren zum Sprecherausschuss und ein sog. vereinfachtes Wahlverfahren, analog zu § 14a BetrVG, z.B. in einem § 6a SprAuG-E:

- Vereinfachtes Wahlverfahren zum Sprecherausschuss
- Vereinfachtes Wahlverfahren in einer Vollversammlung der Leitenden Angestellten, analog § 14a BetrVG, bei Betrieben und Unternehmen mit 10 bis 100 Leitenden Angestellten
- Möglichkeit der Vereinbarung eines vereinfachten Wahlverfahrens zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber bei Betrieben und Unternehmen mit 101 bis 200 Leitenden Angestellten, analog § 14a Abs. 5 BetrVG.

Es sind keine sachlichen Gründe ersichtlich, weshalb die Anforderungen an das vereinfachte Wahlverfahren gemäß § 14a BetrVG nicht auch für die Wahlen zum Sprecherausschuss gelten und sich somit im Sprecherausschussgesetz auch wiederfinden sollten.

Jeder der schon einmal ein Sprecherausschusswahlverfahren aktiv begleitet hat, wird die Forderung nach einer deutlichen Vereinfachung des Wahlverfahrens nachvollziehen können. Die obigen Vorschläge finden daher ausdrücklich die Zustimmung der vom DFK vertretenen Sprecherausschüssen.

Zumindest aber sollte das vereinfachte Wahlverfahren zum Sprecherausschuss im Rahmen der aktuellen Bezugsgrößen des § 14a BetrVG zur Anwendung kommen.

c) **Zusätzliche Vereinfachung des Wahlverfahrens**

Hierzu verweisen wir auf die Ausführungen unter Pkt. II. 1 c).

- Regelung eines Übergangs- und Restmandats analog Betriebsverfassungsgesetz
- Verzicht auf die Grundsatzabstimmung nach § 7 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 SprAuG bei erstmaliger Wahl eines Sprecherausschusses
- Streichung des § 37 SprAuG zur Verdeutlichung, dass auch künftig freiwillige Sprecherausschüsse in den Betrieben und Unternehmen gebildet werden können
- Ermöglichung der Direktwahl eines Konzernsprecherausschusses
- Erstreckung der Zuständigkeit des Konzernsprecherausschusses auch auf Betriebe und Unternehmen ohne Sprecherausschuss (entsprechend § 58 Abs. 1 BetrVG)
- Anpassung der Zustimmungquote für die Errichtung eines Konzernsprecherausschusses in § 21 Abs. 1 SprAuG von z.Z. 75 % auf 50 % (entsprechend § 54 Abs. 1 BetrVG)

Aus Anlass von Umstrukturierungen, betrieblichen und gesellschaftsrechtlichen Veränderungen kommt es z.B. immer wieder zu Situationen, dass Sprecherausschüsse ihr Mandat für die Vertretung von allen oder auch nur einem Teil der Leitenden Angestellten verlieren. Hier sollte es ein gesetzliches Übergangs- und Restmandat geben, wie es heute schon für Betriebsräte in den §§ 21a und 21b BetrVG gilt. Zur Klarstellung sollte das Sprecherausschussgesetz um die §§ 5a und 5b mit entsprechender Regelung des Übergangs- und Restmandats ergänzt werden.

Als überholt gilt inzwischen die Notwendigkeit, bei erstmaliger Wahl eines Sprecherausschusses eine Grundsatzabstimmung unter den Leitenden Angestellten durchzuführen. Wenn die Leitenden Angestellten einen Wahlvorstand bestellt haben, sollte dies als Votum für eine Sprecherausschusswahl reichen, ohne dass hierüber noch einmal gesondert abgestimmt werden müsste. § 7 Abs. 2 Satz 3 und 4 Sprecherausschussgesetz wäre danach zu streichen.

Durch die Streichung von § 37 Sprecherausschussgesetz wäre klarzustellen, dass auch künftig freiwillige, vertragliche Sprecherausschüsse gebildet werden können und dass es insoweit kein gesetzliches Verbot gibt.

Folge von umfassenden Umstrukturierungsmaßnahmen ist es immer wieder, dass kein einziges Unternehmen im Konzern mehr die Grenze von 10 Leitenden Angestellten erreicht und damit die Sprecherausschussfähigkeit fehlt. Die Sprecherausschüsse schlagen deshalb vor, die Direktwahl eines Konzernsprecherausschusses zuzulassen, der heute nur aus bereits bestehenden Unternehmens- und Gesamtsprecherausschüssen gebildet wird.

Dabei sollte diese Direktwahl nur eine Option sein, so dass betriebliche Sprecherausschüsse sowie Unternehmenssprecherausschüsse gegenüber dem Konzernsprecherausschuss eine Sperrwirkung entfalten können, so dass es in diesen Fällen bei einer Bildung des Konzernsprecherausschusses durch Delegation verbleiben muss.

Die Zuständigkeit des Konzernsprecherausschusses auch auf Betriebe und Unternehmen ohne Sprecherausschüsse zu erstrecken, wäre nur konsequent und entspräche der Parallelregelung für Betriebsräte in § 58 Abs. 1 BetrVG.

Gleiches gilt für die Zustimmungquote bei der Errichtung eines Konzernsprecherausschusses in § 21 Abs. 1 SprAuG. Für den Konzernbetriebsrat liegt diese Quote bei 50 %. Es ist nicht einzusehen, warum für den Konzernsprecherausschuss mit 75 % eine höhere Hürde gelten muss.

d) Anpassungen analog § 19 Absatz 3 BetrVG-E

Der DFK fordert hier ebenfalls eine gleichlautende Anpassung und Hinzufügung von § 8 Absatz 4 SprAuG.

In § 8 wird der Absatz 4 wie folgt gefasst:

„Die Anfechtung durch die Wahlberechtigten ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und nicht zuvor aus demselben Grund ordnungsgemäß Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste eingelegt wurde. Dies gilt nicht, wenn die anfechtenden Wahlberechtigten an der Einlegung eines Einspruchs gehindert waren. Die Anfechtung der Wahl durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt wird, dass die Wählerliste unrichtig ist und diese Unrichtigkeit auf seinen Angaben beruht.“

e) §§ 12, 13, 19, 28 SprAuG-E

Der DFK unterstützt die beabsichtigten gesetzlichen Änderungen und Anpassungen.

f) Anpassung analog § 79a BetrVG-E

Hier sollte ebenfalls eine dementsprechende gleichlautende Anpassung, z.B. durch Hinzufügung von § 29a SprAuG erfolgen.

**„§ 29a
Datenschutz**

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Sprecherausschuss die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Sprecherausschuss zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Sprecherausschuss unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften.“

III. Fazit

Der DFK spricht sich für eine dauerhafte gesetzliche Regelung zur audiovisuellen Sitzungsteilnahme und digitalen Beschlussfassung für alle betrieblichen Gremien aus. Damit wird nicht zuletzt den in der Praxis bereits bewährten digitalen Möglichkeiten und darüber hinaus auch einem Zeitersparnis für die Amtsträger wie auch einer Kostenersparnis für Arbeitgeber in sinnvoller Weise Rechnung getragen.

Scharfe Kritik übt der DFK aber vor allem in den fehlenden Anpassungen im Sprecherausschussgesetz. Hier bedarf es einer Korrektur des Referentenentwurfes und der konsequenten Anpassung z.B. für das (vereinfachte) Wahlverfahren und Pendant zu den beabsichtigten Neuregelung im BetrVG.

Ebenfalls besteht aus Sicht des DFK keine Notwendigkeit den Kündigungsschutz des § 15 KSchG durch einen zusätzlichen Absatz 3b zu erweitern. Der DFK erachtet eine dahingehende Ausdehnung weder für erforderlich oder gerechtfertigt, sondern sogar eine große Gefahr der Aushöhlung und des Missbrauchs des Kündigungsschutzes.

Essen, den 19.01.2021

Ansprechpartner: DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte

Michael Krekels
Vorstandsvorsitzender
Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon: 0201/890 427-0
E-Mail: info@dfk.eu

Diana Nier
Ressortleiterin Nationale Politik & Public Affairs
Pariser Platz 6
10117 Berlin
Telefon: 030/20077-210
E-Mail: nier@dfk.eu

www.dfk.eu

Über den DFK - Verband für Fach- und Führungskräfte

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.