

Mehr Rechte für Betriebsräte

Betriebsräte benötigen mehr Einfluss bei Zukunftsthemen wie Datenschutz, Arbeitszeit oder Beschäftigungssicherung. Der Gesetzgeber sollte das Betriebsverfassungsgesetz modernisieren.

Globalisierung, Klimawandel, Künstliche Intelligenz und nicht zuletzt die Coronakrise – unsere Gesellschaft steht vor tiefgreifenden Umbrüchen. Die Auswirkungen erleben Betriebsräte in ihrer täglichen Arbeit. Um die neuen Herausforderungen bewältigen zu können, brauchen Arbeitnehmervertreter mehr Rechte. Der Gesetzgeber sollte das Betriebsverfassungsgesetz entsprechend modernisieren, fordert Thomas Klebe, Gründungsdirektor des HSI und langjähriger Justitiar der IG Metall, in einer Analyse.

Arbeitgeber hätten zu oft keine strategische Zukunftsplanung. Deshalb müssten sich Betriebsräte und Gewerkschaften als „Treiber“ verstehen, die gesellschaftliche und betriebliche Entwicklungen gestalten, schreibt der Jurist. Sie seien ein „unverzichtbares Element für die Stimme und Mitsprache der Beschäftigten“. Darüber hinaus nähmen Betriebsräte wichtige öffentliche Aufgaben wahr: „Man denke nur an den Arbeits- und Gesundheitsschutz, den der Staat ohne Betriebsräte nicht annähernd so wirksam sicherstellen könnte.“ Umgekehrt müsse der Gesetzgeber dafür sorgen, dass Arbeitnehmervertreter angesichts der veränderten Realitäten auch in Zukunft handlungsfähig bleiben. Klebe empfiehlt:

- ▶ Ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der **Beschäftigungssicherung**. Bisher gelten in diesem Bereich lediglich Informations- und Beratungsrechte. Zudem haben Betriebsräte zurzeit nicht die Möglichkeit, einen Interessenausgleich mit dem Arbeitgeber, also eine Vereinbarung über die geplante Betriebsänderung, zu erzwingen.
- ▶ Ein Mitbestimmungsrecht bei **Personalplanung und -entwicklung** sowie beim **Arbeitsort**. Aufgrund schlechter Personalplanung und unzureichender Personalbemessung werden Beschäftigte häufig dazu gedrängt, mehr als vereinbart zu arbeiten oder an jedem Ort erreichbar zu sein. Um diese Fehlentwicklung abzustellen, reichen die bisherigen Betriebsratsrechte zur Arbeitszeit nicht aus.
- ▶ Eine **Anti-Stress-Verordnung**, die unter anderem das Recht auf Nichterreichbarkeit klarstellt. Der Schutz der Arbeitsstättenverordnung sollte generell für mobile Arbeit gelten, nicht nur für Telearbeit.
- ▶ Der Betriebsrat benötigt ein Initiativrecht beim **Datenschutz** und beim Einsatz von **Künstlicher Intelligenz (KI)**. Die Regelungen in der Datenschutzgrundverordnung und im Betriebsverfassungsgesetz zum Schutz der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigte reichten noch nicht aus, so Klebe. Angesichts der technologischen Entwicklung bestehe weiterer Handlungsbedarf. Die Beispiele, in denen „in völlig unzumutbarer Weise“ jede

Bewegung der Beschäftigten erfasst wird und Persönlichkeitsdiagramme erstellt werden, nähmen deutlich zu. Sinnvoll wären IT-Rahmenvereinbarungen in den Betrieben. Darin würden grundlegende Regelungen vereinbart, so dass nicht bei jeder einzelnen Änderung neu verhandelt werden muss. Insbesondere beim Einsatz von KI seien „rote Linien“ erforderlich.

- ▶ Ein Mitbestimmungsrecht bei der **Klimabilanz** des Betriebs. Denkbar wäre zum Beispiel ein Initiativrecht des Betriebsrats, mit dem er Fahrkostenzuschüsse für klimafreundliche Transportmittel durchsetzen kann. Bisher haben Betriebsräte kaum Möglichkeiten, bei ökologischen Themen mitzubestimmen.
- ▶ Ein Mitbestimmungsrecht bei der **Gleichstellung** von Frauen und Männern und in Fragen der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Hier sei die Handhabe aktuell ähnlich dürftig wie bei Umweltfragen, schreibt Klebe. Eine Regelung zum Schutz des Minderheitsgeschlechts sollte – so wie sie bei Betriebsratswahlen existiert – für Betriebsausschuss, Wirtschaftsausschuss und Freistellungen gelten.
- ▶ Die **internationale Vernetzung** von Betriebsräten sollte vereinfacht und in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Informations- und Mitbestimmungsrechte sollten sich auch auf Entscheidungen ausländischer Konzernmütter erstrecken, die sich in Deutschland auswirken.
- ▶ **Mindeststandards für die Mitbestimmung** bei Unternehmen innerhalb der EU sind „überfällig“. Ansonsten drohe durch die Internationalisierung von Unternehmen eine schleichende Entwertung deutscher Mitbestimmungsrechte, so Klebe.
- ▶ Einschränkungen der Betriebsratsrechte in **Tendenzbetrieben** sind nicht mehr zeitgemäß.
- ▶ Der Betriebsrat sollte mehr Möglichkeiten erhalten, die Beschäftigten direkt einzubeziehen und ihre Meinung abzufragen. Im Betriebsverfassungsgesetz sollte ein entsprechendes **Befragungsrecht** verankert werden.
- ▶ Die Durchführung von **Betriebsratswahlen** muss erleichtert werden. Dazu ist ein noch besserer Schutz der Initiatoren von Wahlen erforderlich.
- ▶ Bei der **Vergütung von Betriebsräten** sollten ihre durch das Amt erworbenen Qualifikationen und die dort wahrgenommene Verantwortung berücksichtigt werden. ◀

Quelle: Thomas Klebe: Betriebsverfassung 2030: Zukunftsansforderungen und Weiterentwicklung, Arbeit und Recht 5/2020

Mehr Unternehmen einbeziehen

Deutschland schneidet im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, die eine Geschlechterquote für Führungspositionen in Unternehmen haben, schlecht ab.

Zehn von 31 europäischen Ländern verfügen über gesetzlich bindende Regeln, die für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Führungsgremien von Unternehmen sorgen sollen. Laut einer neuen I.M.U.-Analyse ist die gesetzliche Geschlechterquote in Deutschland davon die schwächste. Die Empfehlung der Autorinnen und Autoren: Der Gesetzgeber sollte die Quote auf alle börsennotierten und staatlich kontrollierten Unternehmen ausdehnen, auch Vorstände einbeziehen und für schärfere Sanktionen sorgen. Bislang gelten die Vorgaben nur für Aufsichtsräte von zugleich börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Laut I.M.U.-Expertin Marion Weckes lässt das Kriterium „paritätisch besetzter Aufsichtsrat“ alle Unternehmen ohne Arbeitnehmermitbestimmung außer Betracht. Sinnvoller sei deshalb die Vorgabe „ab 2000 Beschäftigte“, um alle Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung zu erfassen. Mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Besetzung von Führungspositionen sei nicht nur eine Aufgabe von paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Im Rahmen der Studie wurde für die 27 EU-Länder sowie Großbritannien, Norwegen, Island und die Türkei ermittelt, ob es verbindliche Regeln für mehr Geschlechterdiversität auf den Führungsetagen von Unternehmen gibt und wie stark diese Regeln ausfallen. Das Ergebnis: Zehn Staaten – acht osteuropäische EU-Mitglieder sowie Zypern und Malta – verfolgen dieses Ziel auf politischer Ebene gar nicht. Elf weitere belassen es bei rechtlich unverbindlichen Empfehlungen.

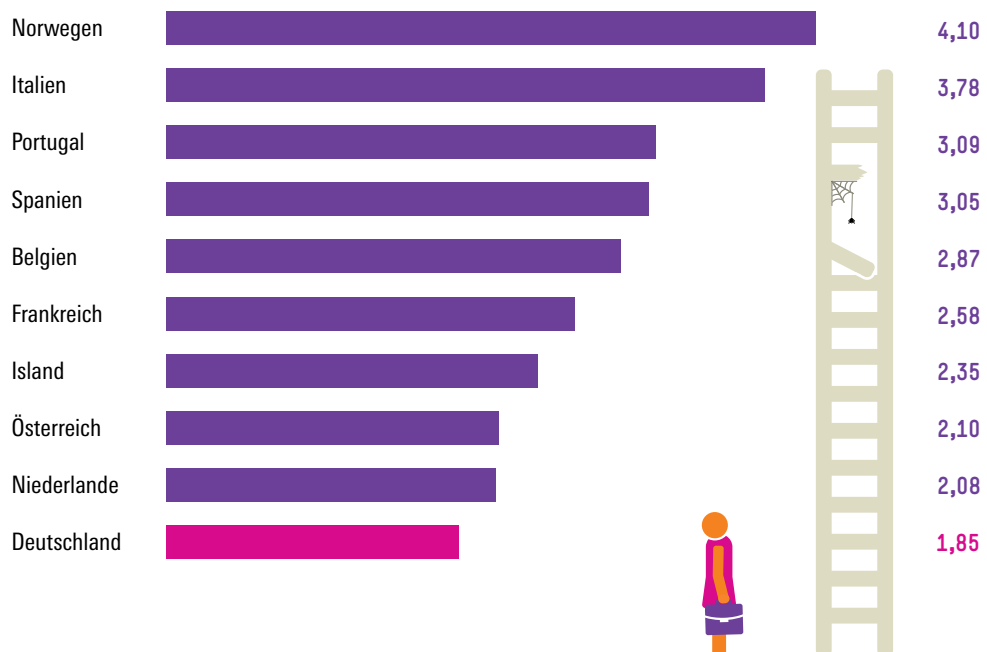
Rechtlich bindende Quoten für mehr Geschlechtergleichstellung an der Unternehmensspitze besitzen zehn Länder. Die laut der Analyse wirksamste Regelung hat Norwegen. Auf einer für die Studie entwickelten Skala, die unter anderem misst, wie hoch die Quote ist, für welche Unternehmen und Gremien sie gilt und wie stark die Konsequenzen bei Missachtung sind, erreicht Norwegen 4,1 von 5 Punkten. Es

folgen, teilweise mit erheblichem Abstand, Italien auf Rang zwei, dann Portugal, Spanien, Belgien, Frankreich, Island, Österreich und die Niederlande.

Deutschland befindet sich mit einem Indexwert von 1,85 auf dem zehnten Platz. Zwar sieht die deutsche Quote, anders als etwa die isländische oder die spanische, Sanktionen bei Missachtung vor. Doch sind diese nach Bewertung der Autorinnen und Autoren relativ milde. Deutliche Abstriche im Ranking gibt es, weil die deutsche Quote mit 30 Prozent niedriger ist als in anderen Ländern, weil sie nicht für

Geschlechterquote in Führungspositionen

So wirksam sind die gesetzlichen Quotenregelungen für Leitungsgremien in Unternehmen auf einer Skala von 0,5 bis 5 in ...



Quelle: I.M.U. 2020

Hans Bockler
Stiftung

Vorstandsposten gilt und weil sie aktuell lediglich 107 Unternehmen einbezieht, die sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmt sind. <

Quelle: Anna-Lena Karl, Sebastian Schwidder, Jörg Weingarten, Marion Weckes: Ambition oder Symbolpolitik? Europäische Geschlechterquoten für Führungspositionen im Vergleich, Mitbestimmungsreport Nr. 59, Mai 2020