

Das Betriebsverfassungsgesetz im Jahr 2016 – Mitbestimmungslücken und Reformbedarfe

Die letzten regulären Betriebsratswahlen fanden im Frühjahr 2014 statt. Trotz empirisch nachgewiesener Vorteile – wie deutlich besserer Arbeitsbedingungen und höherer Produktivität – in Betrieben mit Betriebsrat existiert derzeit in neun von zehn betriebsratsfähigen Betrieben in Deutschland kein Betriebsrat – eine Tatsache, die Handlungsbedarf erkennen lässt. Bestehen Betriebsräte, müssen sich diese in einem veränderten wirtschaftlichen, arbeitsorganisatorischen und arbeitsrechtlichen Umfeld behaupten. Häufig fehlen ihnen notwendige Mitbestimmungsrechte, um in Zeiten von Globalisierung, Flexibilisierung und Technisierung eine effektive Arbeitnehmervertretung zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund diskutiert der Beitrag Reformbedarfe im Betriebsverfassungsgesetz.¹

NADINE ABSENGER, ANDREAS PRIEBE

1. Einleitung

Betriebliche Mitbestimmung als Recht auf demokratische Teilhabe ist durch internationale, europäische und nationale Vorschriften garantiert, so z. B. durch Art. 27 Europäische Grundrechtecharta und die EU-Richtlinie 2002/14/EG zur Anhörung und Unterrichtung der Arbeitnehmer. Betriebsräte gewährleisten demokratische Teilhabe von Beschäftigten im Betrieb; sie sind Garant für weniger Kündigungen, mehr Weiterbildung, bessere Arbeitsbedingungen, geringeren Krankenstand, höhere Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Identifikation mit dem Unternehmen (z. B. Herzog-Stein et al. 2013; Müller 2015).

In Deutschland wird die Mitbestimmung im Wesentlichen von zwei Säulen getragen: dem sogenannten dualen System der Interessenvertretung. Zum einen handelt es sich um die betriebliche Mitbestimmung, deren Akteure in der Privatwirtschaft überwiegend in Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten agieren. Ihre Wahl, Organisation und Rechte sind weitgehend im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Zum anderen handelt es sich um die gewerkschaftliche Interessenvertretung, die mit Hilfe von Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen gestaltet. Hinzu kommt die Unternehmensmitbestimmung, die in größeren Unternehmen zur Anwendung kommt. Darüber hinaus gibt es z.B. die Mitwirkung in europäischen Betriebsräten.

Betriebsräte existieren derzeit nur in etwa 10 % der betriebsratsfähigen Betriebe in Deutschland – der Anteil der dort arbeitenden Beschäftigten ist seit Jahren rückläufig; hinzu kommen ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten und eine abnehmende Tarifbindung der Betriebe (Ellguth/Kohaut 2015, S. 290ff.). Die betriebliche Praxis ist folglich geprägt von erheblichen Vertretungslücken; existiert ein Betriebsrat, fehlen ihm in vielen Bereichen grundlegende gesetzliche Mitbestimmungsrechte. Seit Jahren werden deshalb Reformen des BetrVG gefordert.² Wo eine solche Reform ansetzen kann, wird im Folgenden analysiert.

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf geschlechtergerechte Begrifflichkeiten weitgehend verzichtet.

2 Zu notwendigen Reformen des Personalvertretungsrechts, der Unternehmensmitbestimmung und der Mitbestimmung von Europäischen Betriebsräten siehe DGB (2013); Thannisch (2015); Greifenstein (2011) sowie Kluge (2015).

2. Die Krise der betrieblichen Mitbestimmung

Trotz einer langen Tradition der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland und ihrer erheblichen Bedeutung für Beschäftigte und Unternehmen wird sie von verschiedenen Seiten immer wieder infrage gestellt. Während die Gewerkschaften und Parteien wie Die Linke bzw. Bündnis 90/Die Grünen für eine Ausweitung der Mitbestimmung eintreten, lehnen Arbeitgeber Mitbestimmung häufig mit Hinweis auf eine Gefährdung der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft und die Kosten der Mitbestimmung ab. Auch die Politik der EU-Kommission ist alles andere als mitbestimmungsfreundlich. Mitbestimmung behindere insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU), sie sei bürokratisch und teuer, so die EU-Kommission. Deshalb müsse mit Blick auf KMU und aus Gründen der Kostenersparnis geprüft werden, ob die europäischen Mitbestimmungsregelungen u. a. durch Anhebung der Schwellenwerte für deren Anwendbarkeit oder durch Zusammenfassung wichtiger Richtlinien wie der Betriebsübergangs-, Massenentlassungs- und Anhörungs- und Unterrichtsrichtlinie gelockert werden müssten, so die Kommission in ihren *Programmen REFIT – Fit für Wachstum und Better Regulation* (Europäische Kommission 2013, 2015). Diese Intention steht konträr zur Notwendigkeit von mehr Betriebsräten und mehr Mitbestimmung in Deutschland.

Hinzu kommen Entwicklungen, die die Arbeit von Betriebsräten vor neue Herausforderungen stellen: Internationalisierung, Europäisierung, Flexibilisierung, Unternehmensumstrukturierungen, Betriebsänderungen, rückläufige Tarifvertragsbindung, arbeitgeberseitige Be- und Verhinderungen von Betriebsratswahlen und -arbeit sowie zunehmende atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Befristungen, Leiharbeit und Werkverträge. Für viele dieser Bereiche bietet das derzeitige BetrVG keine ausreichenden Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts ist teilweise nicht mitbestimmungsfreundlich.

3. Die Reform des BetrVG 2001

Die letzte Novellierung des BetrVG im Jahr 2001 durch die damalige rot-grüne Regierungskoalition brachte u.a. durch die Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens sowie von Rest- und Übergangsmandaten und dem Wahlrecht von Leiharbeitnehmern im Entleihbetrieb deutliche Weiterentwicklungen. Die Einführung des § 3 BetrVG schuf zudem die Möglichkeit, durch Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung vom Gesetz abweichende Betriebsratsstrukturen zu vereinbaren. Darüber hinaus wurden die Schwellenwerte für die Freistellung von Betriebsräten herabgesetzt, und Betriebs-

räte erhielten die Möglichkeit, Aufgaben auf Arbeitsgruppen zu übertragen. Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte blieb jedoch weit hinter den Erwartungen der Befürworter der Mitbestimmung zurück. Zwar wurden in § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Durchführung von Gruppenarbeit sowie in Fragen der Berufsbildung gemäß § 97 BetrVG eingeführt (Däubler et al. 2014, Einleitung, Rn. 37ff.; Preis 2012, S. 484ff.). Mitbestimmungsrechte im Bereich atypischer Beschäftigung oder in wirtschaftlichen Angelegenheiten wurden jedoch nicht geschaffen.

4. Mitbestimmungslücken – Reformbedarfe und -debatten

Betriebsräte existieren derzeit in Ost- und Westdeutschland jeweils nur in etwa 10 % der betriebsratsfähigen Betriebe (2000: 12,5 %); die Häufigkeit der Betriebsräte nimmt zwar mit der Größe des Betriebes zu, sie vertreten in Ostdeutschland aber lediglich 33 % und in Westdeutschland 43 % der Beschäftigten (Ellguth/Kohaut 2015, S. 294). Gewerkschaften und verschiedene Parteien fordern daher seit Jahren Reformen für mehr und stärkere Mitbestimmung.

So sieht ein von der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen (2014) im Bundestag eingereichter und am 12.10.2015 in öffentlicher Anhörung des Ausschusses Arbeit und Soziales diskutierter und wegen fehlender Mehrheiten abgelehnter Gesetzesantrag vor, die Position von Betriebsräten zu stärken und deren Wahl zu erleichtern; in ähnliche Richtung geht ein Antrag der Fraktion Die Linke (2015a) von Juni 2015 mit dem Petitum, die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern, um betriebliche Interessenvertretungen sicherzustellen. Die SPD (2013) forderte in einem Gesetzesantrag von Mai 2013 zu moderner Mitbestimmung im 21. Jahrhundert den Ausbau von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte u. a. bei atypischer Beschäftigung, ähnlich ein Antrag der Fraktion Die Linke (2015b).

Die Wirtschaftslobby und viele Arbeitgeber lehnen dagegen einen Ausbau der Mitbestimmung aus Kostengründen und wegen eines vermeintlichen Flexibilitätsverlustes ab (siehe zu den kontroversen Debatten Deutscher Bundestag 2015). Die aktuelle Bundesregierung sieht die geringe Verbreitung von Betriebsräten nicht als Problem. Hieß es noch im SPD-Wahlprogramm 2013 und auch in entsprechenden Gesetzesanträgen der SPD im Bundestag Anfang 2013 „Wir wollen mehr Demokratie im Betrieb“ bzw. „Moderne Mitbestimmung im 21. Jahrhundert“, ist hiervon seit Übernahme der Regierungsverantwortung aufgrund fehlender Mehrheiten keine Rede mehr. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung spricht lediglich davon, im Bereich Leiharbeit und Werkverträge bereits bestehende Beteiligungsrechte klarzustellen; ein Ausbau der Mitbestimmung ist weder hinsichtlich der Einrichtung von Betriebsrä-

ten noch hinsichtlich des Ausbaus von Mitbestimmungsrechten geplant.

Eine Reform der betrieblichen Mitbestimmung müsste zwei Ziele verfolgen: Sie müsste die Grundlagen dafür schaffen, dass mehr Betriebsräte gewählt werden; und der Katalog der „harten“ Mitbestimmungstatbestände müsste erweitert werden.

4.1 Optionen für mehr Betriebsräte

4.1.1 Gesetzliche Verpflichtung zur Einleitung der Betriebsrats-Wahl

Eine Möglichkeit, die Anzahl der Betriebsräte zu erhöhen, könnte in der Etablierung einer gesetzlichen Verpflichtung zur Einleitung bzw. Durchführung von Betriebsratswahlen liegen. In § 1 Abs. 1 BetrVG heißt es derzeit: „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.“ Der Wortlaut des § 1 Abs. 1 BetrVG lässt die Verpflichtung zur Wahl von Betriebsräten vermuten. Dabei handelt es sich jedoch lediglich um ein sogenanntes redaktionelles Versehen, denn die Formulierung in § 1 meint lediglich „kann gewählt werden“ (Däubler et al. 2014, § 1 Rn. 2).

§ 12 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) enthält eine ähnliche Regelung wie § 1 BetrVG für die Gründung von Personalräten im öffentlichen Dienst des Bundes – jedoch existierten 2007 Personalräte im öffentlichen Dienst in immerhin 65 % der Dienststellen und vertraten 92 % der Beschäftigten (Brehmer 2016, S. 58f). Die deutlich höhere Verbreitung von Personalräten im öffentlichen Dienst hat ihre Gründe u. a. in §§ 21, 22 BPersVG. Gemäß § 21 BPersVG ist der Dienststellenleiter, wenn kein Personalrat besteht, verpflichtet, die Beschäftigten zu einer Personalversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einzuladen. Findet eine solche Versammlung nicht statt oder wird kein Wahlvorstand gewählt, ernennt ihn der Dienststellenleiter unter den Voraussetzungen des § 22 BPersVG. Finden sich keine Kandidaten für die Personalratswahl, kann ein Personalrat aber auch im öffentlichen Dienst nicht erzwungen werden. In vielen Landespersonalvertretungsgesetzen existieren ähnliche Regelungen.

In eine vergleichbare Richtung geht auch der bereits erwähnte Gesetzesantrag der Bundestagsfraktion Die Linke (2015a), der u. a. vorsieht, in betriebsratslosen Betrieben Arbeitgeber zu verpflichten, kalenderjährlich Mitarbeiterversammlungen durchzuführen, in denen sie die Beschäftigten über die Rechte und Pflichten aus dem BetrVG informieren und zur Durchführung einer Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes aufrufen. Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräten soll laut diesem Antrag, anders als die heutige BAG-Rechtsprechung es vorsieht, zudem das Recht eingeräumt werden, in betriebsratslosen Betrieben Informations- oder Wahlversammlungen durchzuführen. Nach einem Reformvorschlag von Werner Nienhäuser soll in Betrieben mit einer bestimmten Mindestgröße ein Be-

triebsrat „gesetzlich verpflichtend“ zu wählen sein. Hierzu „hat der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer des Betriebs darüber zu informieren, dass die Wahl eines Betriebsrats gesetzlich vorgeschrieben ist [...]“ (Nienhäuser 2014). Findet sich kein Arbeitnehmer, der zum Betriebsrat kandidieren möchte, ist aber auch nach diesem Vorschlag die Wahl eines Betriebsrats nicht erzwingbar.

Ähnliche Regelungen gibt es bereits in anderen Ländern. So ist in Frankreich die Wahl von Betriebsräten in Unternehmen mit durchschnittlich 50 oder mehr Beschäftigten zwingend vorgeschrieben. Kommt eine Wahl seitens der Beschäftigten nicht zustande, hat das Unternehmen die Pflicht, die Wahl eines Betriebsrats durch geeignete organisatorische Maßnahmen zu ermöglichen und zu fördern. Finden sich keine Kandidaten, hat das Unternehmen seine Pflicht erfüllt.

Auch § 23 des Betriebsrätegesetzes von 1920 regelte früher, dass in den Fällen, in denen bestehende Betriebsräte keinen Wahlvorstand einrichteten oder ein Betrieb neu gegründet wurde bzw. die zu einer Betriebsratswahl erforderliche Größe erreichte, der Arbeitgeber verpflichtet war, aus den drei ältesten wahlberechtigten Arbeitnehmern einen Wahlvorstand zu bestellen.

Das heutige BetrVG ermöglicht es den Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräten in den Fällen, in denen ein bestehender Betriebsrat nicht rechtzeitig einen Wahlvorstand einsetzt bzw. kein Betriebsrat existiert, einen Wahlvorstand zu bestellen. Jedoch scheitert dies häufig bereits daran, dass nach heutiger BAG-Rechtsprechung ein „Gesamtbetriebsrat nicht berechtigt ist, in betriebsratslosen Betrieben zum Zweck der Bestellung eines Wahlvorstandes für die Durchführung einer Betriebsratswahl Informationsveranstaltungen durchzuführen, die den Charakter von Belegschaftsversammlungen haben“ (BAG 7 ABR 28/10). Das sollte geändert werden, da solche Informationsveranstaltungen wichtig und häufig Voraussetzung für die Initiative zur Gründung einer Betriebsratswahl sind (so auch Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht 2015 und die Linke 2015a).

Das BetrVG könnte nach einer entsprechenden Reform künftig durchaus bestimmen, dass Arbeitgeber, wie beschrieben, verpflichtet werden, auf eine Betriebsratswahl entsprechend hinzuwirken. Finden sich in einem betriebsratsfähigen Betrieb auch bei intensiven Bemühungen der o. g. Akteure keine Kandidaten für eine Betriebsratswahl, dann ist das eben so, denn niemand kann gezwungen werden, für den Betriebsrat zu kandidieren. Mit der Gefahr, dass Arbeitgeber die Betriebsratswahl beeinflussen, indem sie z. B. nahestehende Beschäftigte auffordern, für die Wahl zu kandidieren, muss man leben. Das gibt es zum einen heute schon, zum anderen stellt die Beeinflussung der Betriebsratswahl eine Straftat des Arbeitgebers dar und kann sanktioniert werden (§§ 20, 119 BetrVG). Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einleitung der Wahl würde aber sicherlich die Wahrscheinlichkeit der Gründung von Betriebsräten erhöhen und damit für mehr Betriebsräte in Deutschland

sorgen. Die Etablierung einer gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, bei nicht vorhandenen Betriebsräten in seinem Betrieb die Initiative zur Gründung zu ergreifen, wird kritisch gesehen. Die Initiative zur Wahl eines Betriebsrats liege nach dem Willen des Gesetzgebers bei den Beschäftigten, deren Interessen das Gremium vertreten soll. Einen Betriebsrat unabhängig von der Meinungslage der Beschäftigten installieren zu wollen, stelle die demokratische Legitimation des Gremiums infrage. Auch könne der Arbeitgeber Einfluss auf die Zusammensetzung von Wahlvorständen und Betriebsräten nehmen (DGB 2015a).

4.1.2 Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens

Zur Erhöhung der Anzahl von Betriebsräten könnte zudem die Ausweitung der Regelungen des mit der Reform des BetrVG 2001 eingeführten vereinfachten Wahlverfahrens des § 14a BetrVG beitragen. Die Bundestagsfraktion von Die Linke (2015a) schlägt in ihrem Gesetzesantrag vom 24.6.2015 vor, das vereinfachte Wahlverfahren auf Betriebe mit 51 bis 100 Beschäftigten, ggf. auch auf Betriebe mit bis zu 200 Arbeitnehmern anzuwenden. Bisher ist dieses Verfahren grundsätzlich nur in Betrieben mit 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern erzwingbar; in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können Wahlvorstand und Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens einvernehmlich vereinbaren. Nicht ganz so weit geht ein Antrag von Bündnis 90/Die Grünen (2014), der vorsieht, das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten, jedoch nur bei der Erstwahl eines Betriebsrates, anzuwenden. Bereits heute machen 55 % der Betriebe mit 51 bis 100 Arbeitnehmern von der Möglichkeit der Vereinbarung der Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens Gebrauch (Behrens 2015, S. 49). Die Vorschläge sind trotz alledem begrüßenswert, denn sie schaffen justiziable Ansprüche auf Durchführung des deutlich kürzeren vereinfachten Wahlverfahrens und verkürzen zudem den Zeitraum, in dem Arbeitgeber Betriebsratswahlen behindern oder verhindern können. Begrüßenswert sind auch die Vorschläge der Fraktion Die Linke, das vereinfachte Wahlverfahren an sich zu vereinfachen (Die Linke 2015a).

Neben der Ausweitung und Vereinfachung des Wahlverfahrens müssen Beschäftigte und Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung von Betriebsräten für gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen im Betrieb sensibilisiert werden, damit noch deutlich mehr Beschäftigte Betriebsräte wählen und Arbeitgeber sie dabei unterstützen. Allein die Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens und dessen Vereinfachung werden nicht ausreichen, denn trotz Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens 2001 ist die Existenz von Betriebsräten weiter zurückgegangen von 12,5 % im Jahr 2000 auf 9 % 15 Jahre später (Ellguth 2002; Ellguth/Kohaut 2015).

4.1.3 Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen

Die Effektivierung der Strafvorschriften für die Behinderung/Verhinderung der Betriebsratswahl könnte ebenfalls dazu beitragen, die Zahl der Betriebsräte zu steigern. Auch wenn die Behinderung von Betriebsratswahlen bereits heute über § 20 BetrVG verboten und aufgrund von § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG als Straftat mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bedroht ist, hindert das Arbeitgeber nicht daran, gegen Beschäftigte vorzugehen, die einen Betriebsrat wählen wollen.

Maßnahmen von Arbeitgebern, die darauf abzielen, Betriebsratswahlen zu verhindern, reichen von Versuchen der Einschüchterung von Initiatoren einer Betriebsratswahl über die Verhinderung der Bestellung von Wahlvorständen bis hin zur Kündigung von Kandidatinnen und Kandidaten für die Betriebsratswahl oder gar Betriebsschließungen (Behrens 2015; Behrens/Dribbusch 2014; Kohte 2015). Arbeitgeber lassen sich hinsichtlich der Möglichkeiten der Behinderung bzw. Verhinderung von Betriebsratswahlen mittlerweile anwaltlich beraten und vertreten (Behrens 2015, S. 49; zur Bekämpfung von Betriebsräten als professionelle Dienstleistung Rügemer/Wigand 2014).

Die §§ 20, 119ff. BetrVG sollen Ver- und Behinderungen von Betriebsratswahlen unterbinden, doch werden sie dieser Aufgabe kaum gerecht: Anklagen durch die Staatsanwaltschaft kommen trotz entsprechender Strafanzeigen praktisch nicht vor – hier scheint der politische Wille, Straftaten im Bereich der Betriebsverfassung zu verfolgen, bzw. die Sensibilisierung der zuständigen Strafverfolgungsorgane für die Bedeutung der Problematik zu fehlen (Kohte 2015). Die Einrichtung von Schwerpunkt-Staatsanwaltschaften könnte helfen (Die Linke 2015a; DGB 2015a, S. 43).³ Zum anderen sollte § 119 BetrVG auch inhaltlich reformiert werden. Seine Antragsvoraussetzungen (keine Möglichkeit eines Strafantrags durch einzelne Arbeitnehmer bzw. der Verfolgung von Amts wegen und kurze Fristen (drei Monate für Strafantrag)) behindern zusätzlich eine entsprechende Strafverfolgung. Zudem sollten insgesamt die für die Missachtung von Beteiligungsrechten der Betriebsräte bzw. die Behinderung von Betriebsratsarbeit oder Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen im BetrVG vorgesehenen Sanktionen und Strafvorschriften verschärft werden (Die Linke 2015a; DGB 2015a, 2015b). So sind die in § 23 III BetrVG und § 121 BetrVG vorgesehenen Bußgelder von lediglich 10.000 € insbesondere von größeren Arbeitgebern häufig aus der „Portokasse“ zahlbar. ▶

3 Siehe dazu z. B. <http://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/betriebsraete-und-personalraete/behinderung-des-betriebsrats-als-straftat/>.

4.1.4 Besserer Kündigungsschutz für Initiatoren von Betriebsratswahlen und Bewerber für den Wahlvorstand

Einer stärkeren Ausbreitung von Betriebsräten in Deutschland könnte auch ein verbesserter Kündigungsschutz der Initiatoren von Betriebsratswahlen und der Bewerber für den Wahlvorstand dienen. Nach heutiger Rechtslage sind zwar Mitglieder des Wahlvorstandes sowie die Kandidaten für die Betriebsratswahl gegen Kündigungen des Arbeitgebers geschützt (§ 15 KSchG), nicht aber die Bewerber für den Wahlvorstand (BAG 2 AZR 505/13). Die Bundestagsfraktionen Die Linke (2015a, 2015b) und Bündnis 90/Die Grünen (2014) schlagen in ihren Anträgen daher einen besseren arbeitsrechtlichen Schutz für Wahlvorstandskandidaten und auch für diejenigen Beschäftigten vor, die zur Wahl des Betriebsrates einladen.

4.1.5 Besserer Schutz für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder

Einen verbesserten Schutz bei Betriebsratswahl bzw. Betriebsratskandidatur benötigen auch befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder. Insgesamt sind rund 10 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland befristet beschäftigt (Absenger/Priebe 2015). Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015⁴ zeigen, dass nur 1 % der Betriebsratsmitglieder befristet beschäftigt sind; befristet Beschäftigte sind in Betriebsratsgremien damit deutlich unterrepräsentiert. Das hat verschiedene Gründe. Voraussetzung für die Wählbarkeit von Beschäftigten in den Betriebsrat ist zum einen nach § 8 BetrVG eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten, die viele befristet Beschäftigte aufgrund häufig nur kurzer Laufzeiten befristeter Verträge nicht erreichen. Zum anderen besteht kein Bestands- bzw. Sonderkündigungsschutz für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder mit der Folge, dass diese verstärkt der Gefahr ausgesetzt sind, aufgrund ihrer Betriebsratsarbeit nicht entfristet zu werden und sich daher verständlicherweise seltener zum Betriebsrat wählen lassen als unbefristet Beschäftigte.

Seit Jahren wird deshalb in Anlehnung an den bestehenden Sonderkündigungsschutz von unbefristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG) bzw. in Anlehnung an § 78a BetrVG die Notwendigkeit eines besonderen Schutzes auch für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder diskutiert. Das Arbeitsgericht München urteilte insoweit 2010: „Im deutschen Arbeitsrecht besteht eine Regelungslücke für Betriebsratsmitglieder in einem nach § 14 Abs. 2 TzBfG befristeten Arbeitsverhältnis. Sie haben keinen ausreichenden Mindestschutz bei der Beendigung. Hierzu ist § 14 Abs. 2 TzBfG eingeschränkt richtlinienkonform auszulegen“ mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis eines befristet beschäftigten Betriebsratsmitglieds nicht durch Fristablauf endet, da § 14 Abs. 2 TzBfG nicht anwendbar sei (ArbG München 24 Ca 861/10). Das BAG hat

mittlerweile allerdings entschieden, dass § 14 Abs. 2 TzBfG auch in diesen Fällen gelte und die Befristung wirksam sei; befristet beschäftigte Betriebsräte hätten aber aus § 78 Satz 2 BetrVG (Benachteiligungsverbot) einen Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Vertrages, wenn der Arbeitgeber den Abschluss eines Folgevertrages aufgrund der Betriebsratsarbeit ablehne, wobei die volle Darlegungs- und Beweislast für den Nachweis der Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied liegt. Nach Auffassung des BAG gäbe es keinerlei Erfahrungen, aus denen sich schließen ließe, dass die Entscheidung eines Arbeitgebers, mit einem befristet beschäftigten Betriebsratsmitglied keinen Folgevertrag zu schließen, auf dessen Betriebsratsstätigkeit beruhe, sodass es keines zusätzlichen Schutzes bedürfe (BAG 7 AZR 847/12). Diese etwas befremdliche und weltfremde Auffassung des BAG ist auf erhebliche Kritik gestoßen. Es muss auch für befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder mindestens wie bei allen unbefristet beschäftigten Betriebsratsmitgliedern ein nachwirkender Kündigungsschutz bzw. Beendigungsschutz von einem Jahr gelten (Absenger/Priebe 2015), zudem eine Beweislastumkehr eingefordert werden.

4.2 Ausbau der Mitbestimmungsrechte existierender Betriebsräte

Zu dem Problem fehlender Betriebsräte in Deutschland kommt das Problem unzureichender gesetzlicher Mitbestimmungsrechte für die vorhandenen Betriebsräte hinzu, so z. B. im Hinblick auf atypische Beschäftigung, Personalplanung, Beschäftigungssicherung, Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten wie Umstrukturierungen und Outsourcing, aber auch hinsichtlich fortschreitender Digitalisierung.

Mittlerweile ist mehr als ein Drittel der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Leiharbeit, Befristungen oder Minijobs tätig (Keller/Seifert 2013). Hinzu kommen Werkverträge zur Umgehung von Mitbestimmung und Tarifbindung.

4.2.1 Mitbestimmung bei befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit

Nahezu die Hälfte aller Neueinstellungen in Deutschland erfolgt befristet, etwa 10 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind auf Zeit eingestellt, während es 1996 4,7 % waren (Absenger/Priebe 2015). Hinzu kommen gut 856.000 Leiharbeitnehmer, die 2,6 % der sozialversicherungspflichtig

4 Für die Betriebsrätebefragung 2015 wurden im ersten Quartal 2015 insgesamt 4.125 Betriebsräte vom ifas Institut in Bonn telefonisch interviewt. Die Befragung ist repräsentativ für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen von Betrieben mit Betriebsrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Beschäftigten ausmachen (2004: 1,2 %) (BA 2015, S. 9). Das BetrVG gibt Betriebsräten kaum Möglichkeiten, befristete Beschäftigung und Leiharbeit in den Betrieben einzuschränken oder gar zu verhindern. Betriebsräte haben mit Ausnahme der eingeschränkten Möglichkeiten, die ihnen § 99 BetrVG im Rahmen der Zustimmungsverweigerung bei der Einstellung befristet Beschäftigter oder Leiharbeiter bietet, nach dem BetrVG insoweit grundsätzlich nur Informations- und Beratungsrechte. Gesetzesanträge verschiedener Bundestagsfraktionen zum Ausbau der Mitbestimmung in diesem Kontext sind bisher gescheitert (siehe z. B. Antrag der Fraktion Die Linke 2015b).

Bisher hat der Betriebsrat, es sei denn, es existieren entsprechende betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen, nicht das Recht mitzubestimmen, ob ein Arbeitnehmer befristet oder unbefristet eingestellt wird; es fehlen auch Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Anzahl befristet Beschäftigter im Betrieb, zudem hinsichtlich der Verpflichtung der Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung. Der Arbeitgeber braucht den Betriebsrat nicht einmal darüber zu informieren, ob es sich in einem konkreten Befristungsfall um eine sachgrundlose Befristung oder um eine Sachgrundbefristung handelt (BAG 7 ABR 86/09 sowie BAG 1 ABR 61/03). Ein Betriebsrat kann seine Verweigerung zu einer Einstellung gemäß § 99 BetrVG auch nicht darauf stützen, dass eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung wegen Verstoßes gegen Bestimmungen des § 14 TzBfG unzulässig ist, denn laut BAG ist der Betriebsrat nicht für die Prüfung der Inhalte von Arbeitsverträgen zuständig (BAG 7 ABR 86/09).

Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte fehlen auch im Bereich Arbeitnehmerüberlassung. Zwar gab es in den letzten Jahren wichtige, die Rechte von Leiharbeitnehmern stärkende Entscheidungen des BAG, so z. B. hinsichtlich des Mitzählens von Leiharbeitnehmern bei der Größe des Entleihbetriebsrates oder bei den Schwellenwerten für das Vorliegen einer Betriebsänderung im Entleihbetrieb (BAG 7 ABR 69/11; BAG 1 ABR 335/10). Diese Urteile haben aber letztendlich nichts an der prekären Beschäftigungssituation von Leiharbeitnehmern in Deutschland geändert. Hierzu bedarf es u. a. verstärkter Mitbestimmung von Betriebsräten auch bei Leiharbeit.

Den Betriebsräten fehlen grundsätzlich die erforderlichen gesetzlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten, um Leiharbeit wirksam begrenzen oder Vereinbarungen erzwingen zu können, die regeln, wann und wie Leiharbeiter in die Stammbesellschaft überführt werden bzw. wie viele Leiharbeiter im Betrieb beschäftigt werden dürfen. Zwar kann der Betriebsrat des Entleihbetriebs einer dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung gemäß § 99 I BetrVG aufgrund eines Verstoßes gegen den nur vorübergehende Leiharbeit gestattenden § 1 AÜG widersprechen (BAG 7 ABR 91/11; Takkaci-Gros 2015). Jedoch fehlen z.B. Zustimmungsverweigerungsrechte des Entleihbetriebsrats für Fälle, in denen der Verleiher Equal Pay nicht gewährleistet (BAG 1 ABR 35/08). Es fehlt auch ein Zutrittsrecht des Verleihbetriebsrats

zum Entleihbetrieb, um dort unter Arbeitsschutzgesichtspunkten die Arbeitsplätze von Leiharbeitnehmern zu inspizieren (BAG 7 ABR 74/12).

Im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen können Betriebsräte versuchen, befristete Beschäftigung und Leiharbeit im Betrieb zu begrenzen; unter den Voraussetzungen des § 95 Abs. 2 BetrVG sind entsprechende Regelungen in größeren Betrieben notfalls im Einigungsstellenverfahren auch erzwingbar. Es existieren bereits viele solcher sogenannten Besservereinbarungen, so z. B. im Bereich der Metallindustrie; zudem sehen Tarifverträge erweiterte Mitbestimmungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei Leiharbeit und Befristungen vor. Trotz alledem sind entsprechende gesetzliche Mindestregelungen nötig.

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung enthält leider keine Reformvorhaben hinsichtlich des Ausbaus der Mitbestimmung in diesem Kontext. Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung hilft bzgl. der Begrenzung von Befristungen und Leiharbeit auch nicht weiter; sie lässt Kettenbefristungen ohne Mitbestimmungsmöglichkeiten der Betriebsräte in großem Umfang zu.

Mehr Mitbestimmung bei Befristungen und Leiharbeit könnte zum einen durch die Ausweitung der Regelungen des § 95 Abs. 2 BetrVG auf alle Betriebe erreicht werden. Zum anderen wäre auch ein klar definiertes und auf Befristungen und Leiharbeit zugeschnittenes Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates im Rahmen des § 99 BetrVG denkbar.

4.2.2 Mitbestimmung bei Werkverträgen

Mitbestimmungsrechte fehlen den Betriebsräten auch bei Werkverträgen, die Arbeitgeber häufig nutzen, um Mitbestimmung und Tarifverträge zu umgehen (DGB 2012; Fisahn/Laskowski 2014). Das BAG hat mehrfach entschieden, dass Betriebsräte kein Mandat für Werkvertragsbeschäftigte hätten; Werkvertragsbeschäftigte seien nicht in den Betrieb eingegliedert, sodass es der Mitbestimmung von Betriebsräten insoweit nicht bedürfe (BAG 1 ABR 90/88). Betriebsräte sollten beim Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten zumindest gemäß § 99 BetrVG beteiligt werden – ein erster Schritt, um Missbrauch einzudämmen (Hayen 2009, S. 22). Zudem wären Mitbestimmungsrechte hinsichtlich der Anzahl von im Betrieb beschäftigten Werkvertragsnehmern wichtig (siehe z. B. Antrag der Fraktion Die Linke (2015b)). Es ist insgesamt, auch in Anbetracht zunehmender Digitalisierung und damit einhergehender Entgrenzung von Arbeitsformen, an der Zeit, über die Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffes des BetrVG hin zu einem Beschäftigtenbegriff nachzudenken, der dann auch Mitbestimmung sowie Information und Unterrichtung bei Werkvertragsbeschäftigten umfassen müsste (Däubler/Klebe 2015). ►

4.2.3 Mitbestimmung bei Digitalisierung

Ein Mehr an Mitbestimmung ist auch angesichts der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeit notwendig. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt stellt Betriebsräte und Gewerkschaften vor große Herausforderungen: Klassische betriebliche Arbeitskontexte brechen auf, der Arbeitsplatz ist immer häufiger nicht mehr räumlich im Betrieb angesiedelt (Homeoffice und Plattformökonomie) und flexible Arbeitszeiten bringen Belastungen für die Familie und die Gesundheit der Beschäftigten mit sich. Zudem ändert sich die Art der Tätigkeiten infolge fortschreitender Digitalisierung, viele Tätigkeiten entfallen, viele entstehen neu; besonders gefährdet sind Arbeiten gering Qualifizierter (Wolter et al. 2015).

Auch diese Änderungen der Arbeitswelt erfordern eine zeitgemäße Ausgestaltung der Mitbestimmung durch Schaffung erweiterter Mitbestimmungsmöglichkeiten, aber auch durch Anpassung des BetrVG an geänderte Beschäftigungsformen und Beschäftigungsorte.

Ein Beispiel für die Auswirkungen der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeit ist das sogenannte „Crowdworking“. Crowdworker arbeiten nicht mehr in klassischen Beschäftigungsverhältnissen, sondern bieten ihre Arbeitskraft auf Internetplattformen an; das ist eine bislang rechtlich problematische Beschäftigungsform ohne soziale Absicherung. Soweit Unternehmen diese Plattformen nutzen, um Arbeit auszulagern, sind Betriebsräte einerseits gefordert, die Beschäftigten in den Betrieben vor Jobverlusten und Lohndumping zu schützen, andererseits sollten sie versuchen, auch diejenigen, die über Crowdworking für die Betriebe tätig sind, erträgliche Einkommens- und Sozialstandards zu sichern. Dies setzt zum einen Mitbestimmungsrechte bei Personalplanung und Beschäftigungssicherung, aber auch eine Neudefinition des Betriebsbegriffs und die Erweiterung des Anwendungsbereichs des BetrVG auf Beschäftigte statt Arbeitnehmer (zur Begrifflichkeit vgl. Abschnitt 4.2.2) voraus.

Soweit die Digitalisierung eine Veränderung der Arbeitsabläufe mit sich bringt oder gar betriebliche Umstrukturierungen nach sich zieht, brauchen Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und Arbeitsumgebung. Die Unterrichts- und Beratungsrechte des § 90 BetrVG müssten insoweit erweitert und die Hürden für Mitbestimmung im Rahmen des § 91 BetrVG herabgesetzt werden (so auch DGB 2015b). Zudem sind Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten erforderlich, so bei Umstrukturierungen und Outsourcing. Auch hier genügen die in §§ 111ff. BetrVG vorgesehenen Informations- und Unterrichtsrechte nicht; bis auf die Ausnahmen des § 112a BetrVG sind heute bei Betriebsänderungen lediglich Sozialpläne durch Betriebsräte erzwingbar, um die wirtschaftlichen Nachteile abzumildern.

Aufgrund der sich im Rahmen zunehmender Digitalisierung vollziehenden Änderungen von Tätigkeiten ist mehr gesetzliche Mitbestimmung von Betriebsräten auch

bei Weiterbildung und Qualifizierung der Beschäftigten erforderlich.

Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte sind in allen diesen Punkten unzureichend – auch hier ist der Gesetzgeber gefordert, im Gegenzug zur Ermöglichung ungeschützter und flexibler Beschäftigungsmodelle sowie geänderter Betriebsstrukturen den Betriebsräten mehr Mitbestimmungsrechte bei deren Gestaltung einzuräumen (siehe auch Schwemmler/Wedde 2012).

4.3 Stärkung der Rolle von Stabsmitarbeitern und Sachverständigen

Die Mitbestimmung kann auch durch die abgesicherte Mitarbeit von sogenannten Stabsmitarbeitern (Kübler 2006) und mehr Ansprüchen von Betriebsräten auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen gestärkt werden. Betriebsräte benötigen bei ihrer Arbeit oft fachliche Unterstützung. In größeren Unternehmen haben Betriebsräte daher neben Büropersonal oft auch Stabsmitarbeiter oder Referenten. Diese bringen zusätzliches juristisches, wirtschaftliches bzw. technisches Wissen in die Gremienarbeit ein (Balkenhol 2015). Sie organisieren beispielsweise die Arbeit von Betriebs-, Gesamt-, Konzernbetriebsräten oder Eurobetriebsräten, bereiten Betriebsvereinbarungen oder Sozialplanverhandlungen vor oder erstellen Expertisen. Wie viele Stabsmitarbeiter in Deutschland für Betriebsräte tätig sind, ist unbekannt.⁵

Stabsmitarbeiter sind in der Regel beim Unternehmen im Rahmen eines Arbeitsvertrags angestellt, sind aber organisatorisch und in ihrer täglichen Arbeit den Betriebsräten zugeordnet. Aus ihrer besonderen Stellung zwischen Unternehmen und Betriebsrat ergeben sich häufig Konfliktsituationen mit dem Arbeitgeber. Da Stabsmitarbeiter nicht dem Betriebsrat angehören, unterliegen sie nicht den arbeits- und kündigungsschutzrechtlichen Schutzregelungen, die für Betriebsratsmitglieder gelten. Stabsmitarbeiter sind rechtlich weitgehend ungeschützt; ihnen fehlen zudem weitere für Betriebsratsmitglieder geltende Rechte wie Anspruch auf Schulungen, Kostenerstattung usw. Notwendig ist daher u. a. die Ausweitung der für Betriebsräte vorhandenen Schutzvorschriften auf Stabsmitarbeiter (§§ 20, 78 BetrVG, § 15 KSchG, § 103 BetrVG). Dafür spricht auch, dass nicht nur Betriebsratsmitglieder, sondern auch andere Funktionsträger besonderen Kündigungsschutz genießen, so z.B. der betriebliche Datenschutzbeauftragte.

Beraten werden Betriebsräte auch durch externe Sachverständige wie z. B. Rechtsanwälte. Angesichts der Zunahme der Handlungsfelder und Komplexität der Themen, mit denen sich Betriebsräte täglich zu befassen haben (z. B. fortschreitende Digitalisierung der Arbeit), brauchen Be-

5 Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt die Arbeit von ca. 150 Stabsmitarbeitern.

etriebsräte zudem deutlich mehr Ansprüche hinsichtlich der Hinzuziehung von Sachverständigen. Bisher sieht das BetrVG bis auf die Beratung bei Betriebsänderungen (§ 111 BetrVG) und die gerichtliche Vertretung kein explizites Recht für Betriebsräte vor, Sachverständige auch ohne Einverständnis des Arbeitgebers bei Erforderlichkeit hinzuziehen zu dürfen (§ 80 III BetrVG). Das ist in Anbetracht der Fülle und Komplexität der Aufgaben der Betriebsräte nicht zeitgemäß und sollte ebenfalls entsprechend reformiert werden (Die Linke 2015a).

5. Fazit

Die Ausführungen zeigen, dass dringender Reformbedarf für eine erweiterte und stärkere betriebliche Mitbestimmung besteht. Nur in einer Minderheit der betriebsratsfähigen Betriebe existieren Betriebsräte. Die ihnen zustehenden gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte sind unzureichend; die sie beratenden Stabsmitarbeiter sind, wie auch befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder, nicht ausreichend geschützt. Die dargestellten Reformüberlegungen sind nur ein Auszug; die Auswahl ist dem begrenzten Umfang des Aufsatzes geschuldet.⁶

Wir brauchen zum einen mehr Betriebsräte in Deutschland, zum anderen mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten. Das BetrVG knüpft in seiner aktuellen Systematik die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte z. B. nach wie vor an das Normalarbeitsverhältnis. Der Gesetzgeber hat den Betriebsräten bisher nicht das mitbestimmungsrechtliche Handwerkzeug gegeben, das sie benötigen, um in den Betrieben atypische und in der Regel prekäre Beschäftigungsformen wirksam bekämpfen zu können oder auf neue Herausforderungen, wie sie z. B. die Digitalisierung mit sich bringt, reagieren zu können. Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD (2013) bleibt auch insoweit hinter den Erwartungen zurück; er beschränkt sich hinsichtlich des Themas Mitbestimmung lediglich auf die Klarstellung bereits vorhandener Rechte der Betriebsräte bei Leiharbeit und Werkverträgen, was keinesfalls – auch im Hinblick auf Werkverträge und Leiharbeit – ausreicht. War die SPD Anfang 2013 noch mit Aussagen wie „Mehr Mitbestimmung für Betriebsräte“ in den letzten Bundestagswahlkampf gegangen, ist hiervon nach der Wahl und im Koalitionsvertrag leider mangels entsprechender Mehrheiten nicht mehr die Rede. Es bleibt zu hoffen, dass zukünftige Regierungen das Thema wieder aufgreifen und den Betriebsräten das für ihre Arbeit erforderliche mitbestimmungstechnische Instrumentarium an die Hand geben und sich insgesamt für den Ausbau der Mitbestimmung und die Verbreitung von Betriebsräten einsetzen (Zeibig/Priebe 2013).

Bis dahin bleibt es Aufgabe der Betriebsräte, die ihnen bisher zustehenden Rechte effektiv zu nutzen und auszuschöpfen. Unterstützend hinzu kommen vorbildhafte Regelungen in den sogenannten Besservereinbarungen, z. B. im Bereich der Metallindustrie, die die Erweiterung von Mitbe-

stimmungsrechten von Betriebsräten vorsehen, genauso wie auch viele Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften. ■

LITERATUR

- Absenger, N./Priebe, A.** (2015): Arbeiten mit Verfallsdatum, in: *Arbeitsrecht im Betrieb* 36 (7–8), S. 22–25
- BA (Bundesagentur für Arbeit)** (2015): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Juli, Nürnberg
- Balkenhol, C.** (2015): Stabsmitarbeiter im Betriebsrat, in: *Arbeitsrecht im Betrieb* 36 (7–8), S. 31–34
- Behrens, M.** (2015): Stellungnahme zur öffentlichen Bundestagsanhörung „Die Wahl von Betriebsräten erleichtern“, in: Ausschuss-Drucksache. 18 (11) 434 vom 12.10., Berlin, S. 47–50
- Behrens, M./Dribbusch, H.** (2014): Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung; in: WSI-Mitteilungen 67 (2), S. 140–148, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_45981_46028.htm
- Brehmer, W.** (2016): Mitbestimmung im öffentlichen Dienst – eine empirische Analyse der Determinanten vertiefter Personalratsbeteiligung. Dissertation, Universität Konstanz, <http://kops.uni-konstanz.de/handle/123456789/32685>
- Bündnis 90/Die Grünen** (2014): Mehr Betriebsrätinnen und Betriebsräte braucht das Land, BT-Drucksache 18/2750
- CDU/CSU/SPD** (2013): Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Wahlperiode 2013–2017, Berlin
- Däubler, W./Kittner, M./Klebe, T./Wedde, P.** (Hrsg.) (2014): Betriebsverfassungsgesetz, 14. Auflage, Frankfurt a. M.
- Däubler, W./Klebe, T.** (2015): Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht?; in: NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 32 (17), S. 1032–1041
- Deutscher Bundestag** (2015): BT-Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 18 (11) 434, Berlin
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2009): Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, Berlin
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2012): Positionspapier des DGB-Bundesvorstandes gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen, Berlin, <http://www.dgb.de/themen/++co++191204d8-3281-11e3-8364-00188b4dc422/@dossier.html>
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2013): Anforderungen des DGB an eine Modernisierung des Personalvertretungsrechts in Bund und Ländern, Berlin
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2015a): BT-Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 18 (11) 434, S. 41–44
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2015b): Offensive Mitbestimmung, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, in: DGB diskurs, September, Berlin
- Die Linke** (2015a): Die Wahl von Betriebsräten erleichtern und die betriebliche Interessenvertretung sicherstellen, BT-Drucksache 18/5327
- Die Linke** (2015b): Leiharbeit und Werkverträge eingrenzen und umfassend regulieren, BT-Drucksache 18/4839
- Ellguth, P.** (2002): Betriebsräte in Kleinbetrieben – ein bislang eher seltenes Phänomen, in: IAB-Materialien 1/2002, S. 10–11
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: WSI-Mitteilungen 68 (4), S. 290–297, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_54287_54297.htm
- Europäische Kommission** (2013): Regulatory fitness and performance (REFIT): results and next steps, COM(2013) 685 final
- Europäische Kommission** (2015): Better regulation for better results – an EU agenda, COM(2015) 2015 final
- Fisahn, A./Laskowski, S.** (2014): Betriebsverfassung und Werkverträge – Regelungsspielräume des Gesetzgebers, HSI-Working Paper (04), Frankfurt a. M.
- Greifenstein, R.** (2011): Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland, WISO-Diskurs, April
- Hayen, R. – P.** (2009): Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert. Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb, Berlin
- Herzog-Stein, A./Horn, G./Stein, U.** (2013): Macroeconomic implications of the German short-time work policy during the great recession, in: *Global Policy* 4 (Supplement 1), S. 30–40
- Hugo Sinzheimer Institut für Arbeitsrecht** (2015): BT-Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 18 (11) 434, S. 4–6

6 Zu weiteren Reformnotwendigkeiten der Mitbestimmung, wie u. a. der verpflichtenden Gründung von Konzernbetriebsräten, der Möglichkeit der Gründung eines Konzernbetriebsrats nach deutschem Recht bei Sitz der Konzernspitze im Ausland, der Verbesserung der Rechte von Betriebsräten in Tendenzunternehmen bzw. der Etablierung explizierter Ansprüche für Gesamt- und Konzernbetriebsräte auf Freistellung siehe z. B. Hayen (2009) und DGB (2015b).

- Keller, B./Seifert, H.** (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität, Berlin
- Kluge, N.** (2015): Eurobetriebsräte haben mehr Rechte verdient, in: Böcklerimpuls, Sonderheft Mitbestimmung 2015, http://www.boeckler.de/Impuls_Sonderheft_2015_Mitbestimmung.pdf
- Kohte, W.** (2015): Die zivilgesellschaftliche Dimension selbstorganisierter Betriebsratswahlen, in: Kohte, W./Absenger, N. (Hrsg.): Menschenrechte und Solidarität im internationalen Diskurs, Festschrift für Armin Höland, Baden-Baden, S. 544–560
- Kübler, I.** (2006): Stabsmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung (174), Düsseldorf
- Müller, S.** (2015): Works councils and labour productivity, in: British Journal of Industrial Relations 53 (2), S. 308–325
- Nienhüser, W.** (2014): Betriebsratswahlen gesetzlich vorschreiben, Gegenblende vom 05.01.
- Preis, U.** (2012): Arbeitsrecht. Lehrbuch für Studium und Praxis, Bd. 2: Kollektives Arbeitsrecht, 3. Auflage, Köln, S. 481–487
- Rügemer, W./Wigand, E.** (2014): Union-Busting in Deutschland – Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung, Frankfurt a. M.
- Schwemmler, M./Wedde, P.** (2012): Digitale Arbeit in Deutschland – Potenziale und Problemlagen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- SPD (Sozialdemokratische Partei Deutschlands)** (2013): Moderne Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert; BT-Drucksache 17/13476, Berlin
- Takkaci-Gros, M.** (2015): Mitbestimmung bei Leiharbeit, in: Arbeitsrecht im Betrieb 36 (7–8), S. 14–17
- Thannisch, R.** (2015): Bedrohung für die Mitbestimmung, in: Arbeitsrecht im Betrieb 36 (2), S. 30–32
- Wolter, I. M./Mönnig, A./Hummel, M./Schneemann, C./Weber, E./Zika, G./Helmrich, R./Maier, T./Neuber-Pohl, C.** (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft, IABForschungsbericht 8/2015, Nürnberg
- Zeibig, N./Priebe, A.** (2013): Leiharbeit und kein Ende, in: Arbeitsrecht im Betrieb 34 (5), S. 281–285

AUTOREN

NADINE ABSENGER, Dr., ist Wissenschaftlerin im Referat Arbeits- und Sozialrecht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: individuelles, kollektives sowie internationales und europäisches Arbeitsrecht; Sozialrecht im Bereich SGB II, III.

@ nadine-absenger@boeckler.de

ANDREAS PRIEBE, Dr., ist Personalreferent im Bereich Personal, Verwaltung, Justizariat (PVJ) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Personalwesen, Arbeits- und Sozialrecht, Arbeitszeitgestaltung.

@ andreas-priebe@boeckler.de