

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Thomas Klebe, Frankfurt a. Main

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 2. November 2020 von
15 bis 16:30 Uhr zum

a) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald,
weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern schützen - BT- Drucksache
19/17104

b) Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung - BT- Drucksache 19/16843

siehe Anlage

Dr. Thomas Klebe

Stellungnahme zum

- Antrag der Fraktion DIE LINKE
„Betriebsräte vor mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern
schützen“
Bundestags-Drucksache 19/17104

und

- Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
„Digitalisierung-Update für die Mitbestimmung“
Bundestags-Drucksache 19/16843

1. Stellungnahme zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

1.1. Veränderungen in Betrieben und Gesellschaft

Die Rahmenbedingungen für Betriebsratshandeln verändern sich zurzeit grundlegend durch die fortschreitende Digitalisierung und Nutzung des Internets in den Betrieben. Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) sowohl in der Produktion wie im Dienstleistungsbereich schafft ebenso neue Herausforderungen, wie der Ausbau der Plattformökonomie, die inzwischen auch in Deutschland den Hauptjob für eine der Leiharbeit vergleichbare Anzahl von Menschen bietet.¹ Die Transformation großer Bereiche der Wirtschaft, auch vor dem Hintergrund der Erhaltung der Umwelt und der Ressourceneffizienz, stellt eine weitere gewaltige Herausforderung für Beschäftigung und Qualifizierung dar. Hinzu kommen Fragen der zunehmenden Internationalisierung der Unternehmen, der Gleichstellung der Geschlechter und von Migration und Integration, alles Fragen, die auch nach der Corona-Pandemie weiter eine Rolle spielen werden.

Die Mitbestimmungsregelungen des aktuellen Betriebsverfassungsrechts stammen ganz überwiegend aus dem Jahr 1972. 1972 war das Internet noch nicht einmal für Visionäre absehbar und Computer, die heute als Tablet oder Laptop zur Verfügung stehen, hatten einen eigenen Großraum. Die Arbeitslosigkeit lag 1972 bei 246.433.

Betrachtet man die Zielsetzung der betrieblichen Mitbestimmung, so liegt es auf der Hand, dass eine Modernisierung der Betriebsratsrechte dringend erforderlich ist. Betriebliche Mitbestimmung soll im Zusammenspiel mit der Unternehmensmitbestimmung und der Gestaltung der Arbeitswelt durch Gewerkschaften und Tarifverträge sicherstellen, dass die Beschäftigten an den Entscheidungen des Arbeitgebers mitwirken. Dem liegt ein bestimmtes Menschenbild zugrunde: Überall dort, wo über ihr Leben, ihr Arbeitsleben bestimmt wird, sollen Beschäftigte eine Stimme haben und Entscheidungen beeinflussen können. Mitbestimmung bedeutet also Schutz für die Beschäftigten, demokratische Teilhabe und damit Begrenzung der Arbeitgeberbefugnisse, ihres Alleinentscheidungsrechts. Dieser Schutz ist auch unverzichtbar: die Beschäftigten sind vom Arbeitgeber persönlich und wirtschaftlich abhängig, weil es ein betriebliches Machtungleichgewicht gibt, dass bei der betrieblichen Mitbestimmung durch die

¹ Pesole u.a., Platform Workers in Europe, Evidence from the COLLEEM Survey (2018), S. 19, EUROPEAN COMMISSION, JRC Science for Policy Report.

Betriebsräte ausgeglichen werden soll. Hieran sind die Mitbestimmungsrechte und ihre Effektivität zu messen.

Insofern ist der Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen sehr zu begrüßen. Er ist auch deshalb sehr zu begrüßen, weil Digitalisierung und Transformation sich nur mit den Beschäftigten sozial gestalten lassen und anderenfalls einen gesellschaftliche Zerreißprobe zu erwarten wäre.

1.2. Die Forderungen des Antrags im Einzelnen

- 1.2.1. Eine ganz entscheidende Frage bei der Umgestaltung der Betriebe wird sein, wie die Beschäftigung und Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesichert werden kann. Folgt man dem IAB in einer Untersuchung von 2019, so werden bis 2025 1,3 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, bei einem gleichzeitigen Zuwachs von 2,1 Mio. in neuen Bereichen. Bis 2035 fällt die Bilanz allerdings negativ aus: Bei ca. 4 Mio. wegfallenden Arbeitsplätzen entstehen 3,25 Mio. neue.² Nach einer gerade erstellten weiteren Analyse des IAB wird bis zum Jahre 2040 die Zahl der Erwerbstätigen in der Industrie von heute rund 7,7 Mio. auf dann 6,1 Mio. zurückgehen. Dem werden erhebliche Zuwächse insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen gegenüberstehen.³ Bei dieser Sachlage kommt der Weiterbildung der Beschäftigten ein hoher Stellenwert zu. Demzufolge ist es zu begrüßen, dass der Antrag ein generelles Mitbestimmungs- und Initiativrecht für Betriebs- und Personalräte vorsieht, wenn der Wegfall von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen, gleich aus welchen Gründen, droht. Zurzeit besteht ein Initiativrecht des Betriebsrats nach § 97 Abs. 2 BetrVG nur im Hinblick auf Anpassungsqualifikationen, d.h., wenn der Arbeitgeber Maßnahmen plant oder durchführt, die dazu führen, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Beschäftigten nicht mehr ausreichen. Ein Mitbestimmungsrecht besteht zudem nur bei der Durchführung betrieblicher Weiterbildung nach § 98 BetrVG. Ein solches generelles Initiativrecht ist auch deshalb erforderlich, weil zum Beispiel eine Befragung der IG Metall in knapp 2.000 Betrieben mit mehr als 1,7 Mio. Beschäftigten ergeben hat, dass in ihrem Organisationsbereich über 50 % der Unternehmen keine Transformations- und Qualifizierungsstrategie und systematische Personalplanung haben.⁴

² IAB Forschungsbericht 5/2019, BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“, 11.6.2019, S. 33.

³ FAZ 23.10.2020, S. 17.

⁴ Pressemitteilung der IG Metall vom 5.9.2019; vgl. auch Heeg, Eine Drei im Fach Digitalisierung, FAZ vom 2.4.2020, S. 25.

Dies führt zur weiteren Forderung im Antrag, der Interessenvertretung der Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung zu geben. Gerade auch vor dem Hintergrund der IG Metall-Befragung, die sich sicherlich als exemplarisch für die gesamte Wirtschaft einordnen lässt, ist die geforderte Ausweitung der Mitbestimmungsrechte angebracht und wichtig, weil sich hieraus auch ergibt, dass sich Gewerkschaften und Betriebsräte in den Fragen von Qualifizierung und Beschäftigung durchaus als „Treiber“ einer sozialen Entwicklung im Betrieb verstehen müssen.

Bei der Beschäftigungssicherung ließe sich zudem auch daran denken, den Interessenausgleich, der zur Zeit nicht erzwingbar und, selbst wenn er im Betrieb abgeschlossen wird, nach überwiegender Meinung nicht gerichtlich durchsetzbar ist, zu einem Mitbestimmungsrecht auszubauen. Alternativ könnte man auch daran denken, § 92 a BetrVG so weiterzuentwickeln.

- 1.2.2. Ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung hätte selbstverständlich auch erheblichen Einfluss auf die Arbeitsorganisation, die Einhaltung betrieblicher und gesetzlicher Arbeitszeiten sowie den Gesundheitsschutz. Am Rande bemerkt: Der wesentliche „Autor“ des Betriebsverfassungsgesetzes, Karl Fitting, hatte schon 1986 ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Personalplanung und Personalbemessung, also diese Weiterentwicklung des jetzigen § 92 BetrVG, vorgeschlagen.⁵ Auch hier ist eine Modernisierung der Betriebsratsrechte erforderlich, um veränderte Arbeitsbedingungen sozial gestalten zu können. Teilweise wird von einem „Land der Überstunden“ gesprochen⁶, der unbezahlten, wenn laut einer IAB-Erhebung (2019) 50 Prozent der Überstunden unbezahlt sind.⁷ Zudem ist auch das Problem einer ständigen Erreichbarkeit unverändert virulent. Eine entscheidende Ursache für ausufernde Arbeitszeiten - fast jeder zehnte Erwerbstätige arbeitet in Deutschland länger als 48 Stunden wöchentlich⁸ - und übermäßige Verfügbarkeit von Beschäftigten sind fehlende oder schlechte Personalplanung und unzureichende

⁵ Interessenvertretung in Betrieb und Verwaltung – zur rechtspolitischen Entwicklung, in: Sozialer Fortschritt durch mehr Mitbestimmung, Fachtagung der Hans Böckler Stiftung i.V. mit dem DGB Bundesvorstand (1986), S. 27 (42).

⁶ Die Welt vom 9.4.2019.

⁷ IAB, Presse-Information vom 4.6.2019, www.iab.informationsservice.presse.presseinformation; zuletzt abgerufen am 26.10.2020.

⁸ FAZ v. 12.3.2020, S. 19; Tagesschau, abgerufen unter www.tagesschau.de/wirtschaft/qualitaet-der-arbeit-101.html (abgerufen am 2.10.2020).

Personalbemessung, also Führungsmängel.⁹ Wie bereits erwähnt, hat der Betriebsrat im Bereich der Personalplanung zurzeit nur ein Informations- und Beratungsrecht, also unzureichende Möglichkeiten.

Die dargestellte Erweiterung wird in dem Antrag durch ein konditioniertes Mitbestimmungsrecht beim individuellen Arbeitsvolumen bzw. bei Zielvorgaben bei Vertrauensarbeitszeit, ein Mitbestimmungsrecht beim Ort der Arbeit und bei Regelungen zur Erreichbarkeit arrondiert. Auch dies sind sinnvolle Erweiterungen, da bisher der Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Lage der Arbeitszeit, bei Überstunden und vorübergehender Verkürzung, also Kurzarbeit, hat (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG). Das Recht auf Nichterreichbarkeit besteht bereits heute, da Beschäftigte nur im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeit zur Erbringung ihrer Leistung verpflichtet sind. Dies ist allerdings oft eher, wie bekannt, Theorie. Insofern ist ein Mitbestimmungsrecht, dass dieses Recht auf Nichterreichbarkeit auch realisiert, angebracht, ebenso wie das Mitbestimmungsrecht beim Ort der Arbeit, am sinnvollsten kombiniert mit einem individuellen Anspruch auf Homeoffice.

- 1.2.3. Der Antrag fordert weiter ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier ist der Auftrag des Artikel 3 Abs. 2 GG eindeutig. Leider ist es die Wirklichkeit aber ebenfalls: Nach dem Index des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen der EU (EIGE) erreicht Deutschland 66,9 Punkte bei einem EU-Durchschnitt von 67,4. Schweden erreicht zum Beispiel 83,6 Punkte, Spanien 70,1.¹⁰ Laut WSI ist der durchschnittliche Stundenlohn 20,9 Prozent geringer als der von Männern, bereinigt soll die Differenz 6 Prozent betragen.¹¹ Diese Benachteiligung lässt sich für den gleichen Beruf und Erfahrungsschatz mit Unterschieden bis zu 18 Prozent belegen.¹² Heute sind die Betriebsratsmöglichkeiten, sich hier für eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, mit Informations- und Beratungsrechten, sowie Berichtspflichten des Arbeitgebers sehr begrenzt.¹³ Am wirksamsten ist auf der Betriebsratsebene § 15 Abs. 2 BetrVG, der seit 2001 das Geschlecht in der Minderheit im Betrieb schützt. Diese Regelung hat offensichtlich viel bewirkt, sodass eine entsprechende Ausweitung auf den Betriebsausschuss, den Wirtschaftsausschuss und für Freistellungen sinnvoll wäre. Hiervon unabhängig ist

⁹ Ahlers, Arbeitsintensivierung in den Betrieben, WSI-Mitteilungen 1/2020, S. 29 (33).

¹⁰ FAZ vom 2.1.2020, S. 18, Der lange Weg zur Gleichstellung.

¹¹ Hobler, u.a., Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland, WSI-Report Nr. 56, Februar 2020; Handelsblatt vom 17.3.2020, S. 12, Frauen bekommen nur halb so viel.

¹² Böckler Impuls Nr. 5/2020, S. 1.

¹³ Vgl. Klebe, Arbeit und Recht 20, 196 (200).

das im Antrag vorgeschlagene Mitbestimmungsrecht ein richtiger Ansatz.

- 1.2.4. Unter 3. spricht der Antrag die insbesondere auch im Hinblick auf die Digitalisierung und den zunehmenden Einsatz Künstlicher Intelligenz ganz entscheidenden Fragen des Schutzes der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten und des Datenschutzes an. Auch hier ist die Absicht der Antragsteller sehr zu begrüßen. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der üblichen technischen Verarbeitung der Daten insbesondere die unter 3a. und 3b. formulierten Forderungen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bereits weitgehend abdeckt.¹⁴ Erfolgt die Verarbeitung der personenbeziehbaren Daten allerdings nicht technisch, ergibt sich eine berechtigte Weiterung im Sinne eines generellen Mitbestimmungsrechts beim Beschäftigtendatenschutz.

Wird die Software im Betrieb entwickelt, was sicher eher eine Anpassung an betriebliche Verhältnisse sein wird, fordert der Antrag ein frühzeitiges Mitbestimmungsrecht bereits in diesem Zeitpunkt und für die folgende Evaluation. Eine solche Einschaltung der Interessenvertretung vermeidet Kosten für eine ansonsten eventuell durch eine später einsetzende Mitbestimmung erforderliche Umgestaltung. Zudem wird von vorneherein sichergestellt, dass die Rechte der Beschäftigten mitgedacht werden.

Demgegenüber habe ich keinen Zweifel, dass § 37 Abs. 6 BetrVG eine entsprechende Weiterbildung für Betriebsräte bereits heute ermöglicht (3c des Antrags).

Sehr zu recht wird eine erleichterte Einschaltung von Sachverständigen gefordert. Nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist nämlich vor Einschaltung von Sachverständigen eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber erforderlich, für diesen eine Möglichkeit der sanften Behinderung. Denn wenn eine Einigung nicht zustande kommt, muss der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers ersetzen lassen. Dies wird oft solange dauern, dass sich das Thema bereits erledigt hat. Man kann hier sicher diskutieren, ob bei einem Widerspruch des Arbeitgebers die Einigungsstelle entscheiden soll. Ich halte es für vorzugswürdig, eine Regelung wie in § 111 Satz 2 BetrVG, allerdings ohne Begrenzung auf eine Mindestzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, zu wählen. Hiernach ist keine vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Voraussetzung für die Einschaltung des

¹⁴ Vgl. z.B. Däubler/Klebe/Wedde (DKW) – Klebe, BetrVG, 17. Auflage (2020) § 87 Rn. 171 ff. m.w.N.

Sachverständigen. Es reicht, dass diese objektiv erforderlich ist.

Schließlich fordert der Antrag weiter, dass eine Möglichkeit der Zertifizierung von Software geprüft wird. Auch dies halte ich für eine sinnvolle Regelung, da sie die Arbeit der Betriebsparteien erleichtern könnte. Mein Eindruck ist, dass die Betriebsparteien schon heute häufig mit den Veränderungen im IT-Bereich überfordert sind. Deshalb finde ich es auch sinnvoll, ein prozeduales Mitbestimmungsrecht zu schaffen. Hiermit könnten Betriebsrat und Arbeitgeber IT-Rahmenvereinbarungen abschließen, die Basisregelungen, wie z.B. die Anonymisierung der personenbezogenen Daten, wo immer möglich, die Definition von Zugriffsrechten und ähnliches festlegen, sodass nicht bei jeder einzelnen Einführung oder Änderung von Software neu verhandelt werden müsste. Zudem sind beim Einsatz von KI rote Linien erforderlich, die ausschließen, dass die Software allein entscheidet, am Ende muss immer die Entscheidung eines Menschen stehen, oder dass vollständige Persönlichkeitsbilder entstehen. Aktuelle Berichte zum Home-Office zeigen hier, dass eine digitale Totalüberwachung des Arbeitsverhaltens offenbar kein Einzelfall ist.¹⁵

- 1.2.5. Unter 4. greift der Antrag zu Recht die Entwicklung auf, dass ganze Personengruppen aus dem Schutz der Betriebsverfassung herausfallen. Dabei ist die unter Buchstabe a vorgeschlagene generelle Regelung sinnvoll. Nach der Rechtsprechung des BAG greift zwar bei einer Eingliederung in den Betrieb schon heute § 99 BetrVG ein.¹⁶ Die Abgrenzung im Einzelfall und dies im Vornhinein ist aber in der Praxis sehr schwierig.

Unter Buchstabe b wird die Möglichkeit angesprochen, dass die Tarifvertragsparteien im Rahmen von § 3 BetrVG Vereinbarungen treffen, die eine gewisse Kontinuität und Rechtsicherheit in eine Basis der Betriebsratsarbeit, den Betriebsbegriff, bringen. Dabei wird zu Recht der Punkt angesprochen, dass die Möglichkeit eingeräumt werden sollte, auch Personengruppe, wie z.B. die Arbeitnehmerähnlichen, in den Wirkungsbereich der Betriebsverfassung einzubeziehen. Bekanntlich sind in Heimarbeit Beschäftigte gemäß § 5 BetrVG schon jetzt einbezogen und man wird es als redaktionellen Fehler betrachten können, dass dies 2001 nicht generell für arbeitnehmerähnliche Personen gemacht wurde. Die Einbeziehung von Werk- und Dienstverträgen ist ebenfalls sinnvoll, jedenfalls in Bezug auf Mitbestimmungsrechte

¹⁵ Handelsblatt vom 16.10.2020, S. 50 und 51.

¹⁶ DKW-Bachner, § 99 Rn. 39, 61 ff.

wie § 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7 BetrVG, bei denen, wie insbesondere beim Arbeits- und Gesundheitsschutz oder der technischen Kontrolleinrichtung eine Differenzierung zwischen Stamm- und Fremdfirmenbeschäftigten oft gar nicht möglich ist. Im Hinblick auf die Globalisierung wäre auch sehr wichtig, dass der § 3 BetrVG für transnationale Regelungen erweitert wird.

Zu 4c. stellen sich ebenfalls sehr grundsätzliche Fragen. Insofern sollte klargestellt werden, dass solosebstständige Plattformbeschäftigte nicht unter das Kartellrecht fallen, also nicht gehindert sind, sich gemeinsam z.B. gewerkschaftlich zu organisieren. Darüber hinaus sind hier sicherlich individualrechtliche Fragen, wie der Arbeitnehmerbegriff, anzusprechen.

Allenthalben wird konzediert, dass der Betrieb „zerfasert“, d.h. viele Beschäftigte gar nicht oder nur sporadisch im Betrieb sind. Damit stellt sich selbstverständlich die Frage, wie Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften den erforderlichen und auch gesetzlich vorgesehenen Kontakt halten können. Schwarze Bretter haben offensichtlich nicht mehr die Funktion, wie vor 50 Jahren. Die insoweit vorgeschlagenen Zugangs- und Kommunikationsrechte sind ausdrücklich zu befürworten.

- 1.2.6. Unter 6. werden in dem Antrag Fragen der Aufsichtsratsarbeit angesprochen. Es handelt sich hierbei um Einzelaspekte, wie z.B. die qualitative Personalentwicklung und Personalplanung als zustimmungspflichtiges Geschäft (§ 111 Abs. 4 AktG). Dies wird man näher so präzisieren müssen, dass die Entscheidung dem jeweiligen Unternehmen/Konzern und der Ebene, auf der der Aufsichtsrat gebildet worden ist, entspricht. Leitlinien zum KI-Einsatz zu definieren und verbindlich zu machen ist auch unter Compliance Gesichtspunkten sinnvoll. Darüber hinaus gibt es allerdings noch eine ganze Reihe weiterer Punkte, die man bei einer Weiterentwicklung der Aufsichtsratsarbeit berücksichtigen sollte.
- 1.3. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Antrag von Bündnis 90/Die Grünen sehr zu begrüßen ist. Knapp 50 Jahre nach der letzten Modernisierung der Mitbestimmungsrechte ist eine entsprechende Weiterentwicklung meines Erachtens unverzichtbar. Der Vollständigkeit halber darf ich wegen weiterer Aspekte einer Weiterentwicklung der Betriebsverfassung und der entsprechenden Begründung noch auf meinen Artikel in Arbeit und Recht 2020, S. 196 ff verweisen.

2. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE

Der Antrag betrifft ein außergewöhnlich wichtiges Thema: Mitbestimmung setzt voraus, dass Betriebsräte gebildet sind. Nach dem IAB hatten 2019 nur 9 % der Betriebe einen Betriebsrat, 41 % im Westen und 36 % der Beschäftigten im Osten waren durch einen Betriebsrat vertreten.¹⁷ Gerade bei Neugründungen gibt es häufig Probleme, weil Arbeitgeber mit diversen Mitteln diese zu behindern suchen. Nach einer Untersuchung der Hans Böckler Stiftung betraf dies knapp 16 % der erstmals durchgeführten Wahlen.¹⁸ Insofern ist es kaum zu bestreiten, dass die Gründung von Betriebsräten, wie die Untersuchungen zeigen auch häufig ihre spätere Arbeit, eines besseren Schutzes bedürfen. Hierzu macht der Antrag 2 Vorschläge, indem er die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften und eine Erhöhung der Geldbuße in § 121 BetrVG und des Ordnungsgeldes in § 23 Abs. 3 BetrVG bei Verstößen gegen das Betriebsverfassungsgesetz fordert.

Insbesondere die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften erscheint sehr sinnvoll, da Staatsanwälte häufig keinen wirklichen Zugang zu den arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie dem Betriebsverfassungsgesetz, finden. Auch eine Verschärfung von Geldbuße und Ordnungsgeld könnten von einer Behinderung der Betriebsratswahl abschrecken.

Gleichwohl können dies meines Erachtens nur flankierende Maßnahmen sein. Entscheidend für die Durchführung von Betriebsratswahlen und Schutz gegen Behinderungen wird eher sein, dass sowohl die Initiatoren von Wahlen wie auch die zur Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes Einladenden einen besseren Schutz bekommen. Hier ist ein Kündigungsschutz nach § 103 BetrVG erforderlich, d.h. eine Kündigung setzt die Zustimmung des Arbeitsgerichts voraus. Damit wird den Betroffenen ermöglicht, weiter im Betrieb zu bleiben. Sie müssen erst ausscheiden, wenn die Berechtigung der Kündigung feststeht. Vorgeschobene Kündigungen verlieren damit ihre Wirksamkeit. Ein anderer Vorschlag sieht eine weitgehende Digitalisierung des Wahlverfahrens vor, eine Durchführung außerhalb des Betriebes und per Email.¹⁹ Nach einem weiteren Modell soll auf Antrag einer Gewerkschaft das Arbeitsgericht aus den wählbaren Beschäftigten einen Betriebsrat bestimmen, der für eine fest definierte Zeit im

¹⁷ Ellguth/Kohaut, WSI-Mitteilungen 4/20, S. 282.

¹⁸ Pressemitteilung der Hans Böckler Stiftung vom 17.8.2020, abgerufen unter Presse@lists.boeckler.de am 26.10.2020; Stuttgarter Zeitung 23.10.2020, S. 9 zu einer entsprechenden Studie Chemnitzer Wissenschaftler.

¹⁹ Däubler, AiB 2/2020, 17 (20).

Amt bleibt, bis eine „normale“ Wahl durchgeführt wird.²⁰ Wichtige Aspekte zum Schutz von Betriebsratswahlen sind sowohl in den Anträgen von Bündnis 90/ Die Grünen und der Fraktion Die Linke in 2015 (Bundestags-Drucksache 18/2750 und 18/5327) sowie in einem Antrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen vom 18.4.2018 (Bundestags-Drucksache 19/1710) enthalten.

²⁰ Kittner, NZA-Editorial, Heft 10/2020, S. III; vgl. auch Klebe, AuR 20, 196 (201).