

GEWERKSCHAFT  
DER JOURNALISTINNEN  
UND JOURNALISTEN



TORSTR. 49  
10119 BERLIN  
TELEFON 030-72627920  
TELEFAX 030-726279213  
E-MAIL: DJV@DJV.DE  
INTERNET: WWW.DJV.DE

15. Januar 2021

## **Stellungnahme des Deutschen Journalisten-Verbandes e.V.**

**zum**

### **Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales**

#### **A) Sachverhalt**

Am 21. Dezember 2020 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem DJV im Rahmen der Verbändebeteiligung den Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz) zur Stellungnahme zugeleitet. Der Entwurf stellt die Umsetzung der im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien vereinbarten Erleichterung von Betriebsratsgründungen und Weiterentwicklung zeitgemäßer, familiengerechter Arbeitsbedingungen dar.<sup>1</sup>

Der Deutsche Journalisten-Verband (DJV) vertritt insgesamt rund 30.000 Journalist:innen. Ein großer Anteil von ihnen ist in Medienunternehmen beschäftigt, die grundsätzlich dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterfallen. Im Zuge der Begleitung der rund 600 im DJV organisierten Betriebsrätinnen und -räte macht der DJV regelmäßig die Erfahrung, dass nicht nur einzelne Mitbestimmungsrechte nicht eingehalten bzw. unterlaufen werden, sondern auch immer wieder der Versuch unternommen wird, die Bildung von Betriebsräten insgesamt zu

---

<sup>1</sup> Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode (Z 2323 ff)

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätkestärkungsgesetz

verhindern. Vor diesem Hintergrund kommt der von den Regierungsparteien seinerzeit im Koalitionsvertrag festgelegten Absicht einer Stärkung des Betriebsratswesens und der Umsetzung dieses Vorhabens mit dem vorgelegten Entwurf auch für große Teile der Mitgliedschaft des DJV besondere Bedeutung zu.

## **B) Bewertung**

Der DJV bedankt sich für die Möglichkeit einer Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf und begrüßt ausdrücklich den hiermit verfolgten und bereits mit der Namensgebung hervorgehobenen Ansatz einer Stärkung der Institution Betriebsrat. Dies gilt sowohl für die grundsätzlichen Regelungen, ganz besonders aber für den Maßnahmenschwerpunkt mit der Zielgruppe kleiner Betriebe und Kleinstbetriebe.

Bereits der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 lag die Feststellung zugrunde, dass vornehmlich kleinere selbstständige Einheiten – häufig aus Umstrukturierungen der Unternehmen hervorgegangen – in hohem Maße betriebsratsfrei bleiben.<sup>2</sup> Hieran hat sich – wie die für 2019 herangezogenen Zahlen von aktuell neun Prozent Betrieben mit Betriebsräten in Westdeutschland und zehn Prozent in Ostdeutschland belegen – seit der Jahrtausendwende nahezu nichts geändert. Noch deutlicher wird der Handlungsbedarf, wenn man innerhalb dieser Zahlen eine weitere Unterscheidung nach Betriebsgrößen vornimmt. Danach liegt die Zahl der Betriebsräte in den Betrieben mit zwischen 5 und 50 Beschäftigten bei fünf Prozent in Westdeutschland und sechs Prozent in Ostdeutschland.<sup>3</sup> Berücksichtigt man ferner, dass in beiden Teilen Deutschlands von diesen Werten ausgehend der prozentuale Wert, der mit Betriebsräten versehenen Betriebe konsequent ansteigt je größer die Mitarbeiterzahl ist,<sup>4</sup> so bestätigt dies die Erfahrung des DJV, wonach die Umsetzung des Betriebsverfassungsrechts umso schwieriger ist, je kleiner der jeweilige Betrieb und je direkter die Einflussnahme des Arbeitgebers auf die Arbeitnehmer:innen ist.

---

<sup>2</sup> S. Begründung zum „Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“, BR-Drucks. 140/01, S. 48 ff

<sup>3</sup> WSI Mitteilungen, 72. JG., 4/2019

<sup>4</sup> aaO.

#### DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätestärkungsgesetz

Für die vom DJV vertretenen Mitglieder:innen ergeben sich in diesem Zusammenhang aufgrund der Besonderheiten des Berufsbildes zwei potentielle Problemkonstellationen, die eine Anpassung des Betriebsverfassungsrechts an die aktuellen Rahmenbedingungen dringend geboten erscheinen lassen. Dies ist zum einen die aufgrund des § 118 BetrVG ohnehin nur eingeschränkte Anwendbarkeit der Regelungen des Betriebsverfassungsrechts in Tendenzunternehmen; hierauf wird an anderer Stelle zurück zu kommen sein. Zum zweiten betrifft es vor allem aber das Problem der Klein- und Kleinstbetriebe. Wie nur wenige andere Bereiche unterliegen Medienunternehmen seit Beginn der Digitalisierung einem rasanten Wandel. So haben sich zum einen sowohl die Beschaffung von Informationen als auch deren Verarbeitung und Weiterverbreitung grundlegend geändert bzw. unterliegen stetiger Änderung. Noch gravierender trifft die Medienunternehmen aber vor allem das geänderte Konsumverhalten der Kunden, die Ihren Informationsbedarf immer weniger über die klassischen Printmedien und stattdessen zunehmend auf digitale Wege decken. Die Folge sind anhaltend rückläufige Verkaufszahlen und zum Teil dramatisch einbrechende Einnahmen im Anzeigengeschäft, beim dem eine nicht aufzuhaltende Verlagerung auf digitale Plattformen stattfindet. Die Medienunternehmen sind gezwungen, dem Rechnung zu tragen und tun dies durch konsequente Anpassung ihrer Unternehmensstrukturen, Arbeitsabläufe und Personalplanungen. Das Ergebnis sind unter anderem die Einrichtung bzw. der Ausbau von Zentralredaktionen und die personelle Reduzierung der regionalen/lokalen Redaktionen. Eine Entwicklung, die dazu geführt hat, dass im Mediensektor immer mehr Betriebe zahlenmäßig dem skizzierten „Problembereich“ der Betriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten zuzurechnen sind.

Dies vorangestellt, stimmt der DJV den in dem Entwurf enthaltenen Regelungen – soweit nicht nachfolgend erwähnt – ohne Ergänzung zu und nimmt im Übrigen wie folgt Stellung:

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätetärkungsgesetz

## **I. Artikel 1**

### **1. Zu Ziffer 1. bis 3.**

Der DJV begrüßt aus den vorab geschilderten Gründen die beabsichtigte Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens sowie die Beschränkung der Wahlanfechtungsmöglichkeiten. Beide Regelungen entsprechen dem verfolgten Ziel, zukünftig insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben die Durchführung der Betriebsratswahlen so einfach und rechtssicher wie möglich zu gestalten. Dem allgemeinen Trend entsprechend wurde auch im Medienbereich in der Vergangenheit in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmer:innen wiederholt von der nach § 14 a Abs. 5 BetrVG möglichen, allerdings vereinbarungsabhängigen Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens Gebrauch gemacht. Durch die Neuregelung wird dies jetzt für einen deutlich größeren Kreis möglich, ohne dass es hierfür der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf.

Ebenso zuzustimmen ist der beabsichtigten Einschränkung des Anfechtungsrechts für diejenigen Fälle, in denen von der vorgelagerten Möglichkeit einer Korrektur der Wählerliste kein Gebrauch gemacht wurde bzw. der Fehler in der Sphäre des die Zahlen bereitstellenden Arbeitgebers liegt. Das Gesetz trägt mit dieser Vereinfachung im Interesse der Rechtssicherheit zudem einer seit vielen Jahren konsequent verfolgten Linie innerhalb der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte<sup>5</sup> sowie den Anforderungen des BAG<sup>6</sup> an eine derartige Einschränkung Rechnung.

### **2. Zu Ziffer 4. bis 7.**

Der DJV bewertet die in dieser Form erfolgende Übernahme der Möglichkeit zu Videositzen und -beschlussfassungen von der befristeten Sonderregelung zu einer, an das Vorliegen konkreter Voraussetzungen gebundenen Zusatzoption als dem Grunde nach hilfreiche und zeitgemäße Anpassung. Dennoch sehen wir in gewissem Maße Nachsteuerungsbedarf.

---

<sup>5</sup> Zuletzt LAG Nürnberg, Beschl. v. 31.5.2012 – 5 TaBV 36/11

<sup>6</sup> BAG, Beschl. v. 2.8.2017 – 7 ABR 42/15

#### DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätestärkungsgesetz

Die Regelung des § 129 BetrVG hat sich in den zurückliegenden Monaten vielfach bewährt und dazu beigetragen, dass die Betriebsratsgremien ihren Aufgaben auch unter schwierigsten Bedingungen weitestgehend nachkommen konnten. Die Verlängerung der Befristung um weitere sechs Monate bis Mitte dieses Jahres ist Beleg dafür, dass sich diese Form der Sitzungsführung als Ausweichoption bewährt hat und weiterhin benötigt wird; ihre „inhaltliche Übernahme“ ist insofern durchaus konsequent, bedauerlicherweise jedoch – ebenso wie schon die Ursprungsregelung – lückenhaft. So ließ es bereits der Wortlaut des § 129 BetrVG aufgrund seiner Beschränkung auf die Begriffe „Teilnahme an Sitzungen“ und „die Beschlussfassung“ nicht zu, dass der Betriebsrat auf diesem Wege erforderlichenfalls auch Wahlen, beispielsweise solche zur Bestimmung der Vorsitzenden und seines Stellvertreters durchführen kann.<sup>7</sup> Ebenso ist dem Betriebsrat nach dem Wortlaut des § 33 Abs. 1 S. 1 BetrVG, der nicht von Mitgliedern sondern von anwesenden Mitgliedern spricht, für die Durchführung entsprechender Wahlen ein Rückgriff auf das Instrument einer Briefwahl verwehrt.<sup>8</sup>

Auf diese Fragestellungen bleiben leider auch die Neuregelungen eine Lösung schuldig. Weder beinhaltet das Gesetz die erforderlichen klaren Vorgaben, ob und falls ja, unter welchen verfahrensrechtlichen Vorgaben zukünftig auch die Durchführung betriebsratsinterner Wahlen und Ausschussbesetzungen per Videokonferenz möglich sein sollen. Noch beinhaltet die Neuregelung in der vorliegenden Fassung eine Änderung oder Ergänzung des Gesetzes, aufgrund derer zukünftig ein Rückgriff auf das Instrument der Briefwahl zur internen Bestimmung des Vorsitzenden, seines Stellvertreters oder der Mitglieder von Ausschüssen zulässig wäre. Insofern bliebe ein Betriebsrat auch unter Anwendung der Neuregelung – wollte er in diesem Falle ganz sicher gehen – zukünftig weiterhin auf die nächste, u. U. jedoch erst in weiter Ferne mögliche Präsenzsitzung festgelegt. Eine Situation, die angesichts der herausgehobenen Aufgaben des Vorsitzenden/seines Stellvertreters gerade in kleinen Gremien schnell schwierig werden kann.

---

<sup>7</sup> LAG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 24.8.2020 – 12 TaBVGa 1015/20

<sup>8</sup> aaO.

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätetärkungsgesetz

Der DJV regt daher die Prüfung einer Ergänzung der Neuregelung um die Möglichkeit, in derartigen Fällen auf ein „Briefwahlverfahren“ ausweichen zu können, an. Darüber hinaus hält der DJV die in den Ziffern 1. und 2. des neuen Absatzes 2 des § 30 BetrVG definierten Vorgaben für nicht ausreichend, um hierdurch die gewünschte Anwendungsbegrenzung auf Ausnahmefälle zu gewährleisten.

Zwar stellt die Adressierung der Norm unmittelbar an die Betriebsräte in Verbindung mit der Definition der Präsenzsitzung als gesetzlichen Regelfall sicher, dass einer Einflussnahme von Seiten des Arbeitgebers weitestgehend die Argumentationsgrundlage entzogen wird. Insbesondere mit Blick auf die bereits in den ersten neun Monaten der Geltung des § 129 BetrVG wiederholt zutage getretenen Bemühungen von Arbeitgeberseite, Betriebsratskosten unter Verweis auf die Möglichkeit zu Videositzen reduzieren zu wollen, ist dies ausgesprochen wichtig.

Als problematisch erachtet der DJV indes die Tatsache, dass der den Betriebsräten über eine eigene Regelungsbefugnis per Geschäftsordnung eingeräumte Entscheidungsspielraum vergleichsweise groß ist. Zwar enthält auch Ziffer 1. den Verweis auf den gesetzlichen Vorrang von Präsenzsitzungen, doch lässt dies deutlich mehr Raum für Argumentationen als ein abschließender Anwendungskatalog. Zudem ist die Widerspruchsvoraussetzung von 25% nach hiesiger Auffassung zu hoch und birgt insbesondere in einseitig dominierten Betriebsräten die Gefahr eines Missbrauchs der Regelung und einer Abkehr von der Meinungsbildung in Präsenz. Der DJV spricht sich deshalb für eine Regelung mit einem klar definierten abschließenden Tatbestandskatalog für Video- und Telefonsitzungen/-beschlussfassungen aus.

### **3. Zu Ziffer 15.**

Die Ergänzung des § 80 Abs.3 BetrVG im Zusammenhang mit der Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer:innen zu überwachen, schafft Klarheit und beantwortet eine sich in der täglichen Praxis regelmäßig stellende Streitfrage. Bei der Vielzahl der in den Betrieben und Un-

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätestärkungsgesetz

ternehmen zur Anwendung gelangenden und sich kontinuierlich ändernden IT-Lösungen ist es für den Betriebsrat schlicht unmöglich, sein Mitbestimmungsrecht sachgerecht ohne entsprechende Fachunterstützung auszuüben. Dennoch sahen sich diese immer wieder Diskussionen mit dem Arbeitgeber über die Erforderlichkeit der Hinzuziehung von Fachexpertise ausgesetzt. Die Klarstellung stärkt insoweit den bislang häufig erst noch inhaltlich herzuleitenden Anspruch des Betriebsrates und ist folgerichtig zu begrüßen.

#### **4. Zu Ziffer 16.**

Der DJV begrüßt zwar grundsätzlich die mit § 87 Abs.1 Nr. 14 BetrVG beabsichtigte Einführung eines Mitbestimmungsrechts bei der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit“, sieht mit Blick auf die diesbezügliche Aussage im Koalitionsvertrag sowie insbesondere auf die Entwicklung des Themas in den zurückliegenden zwölf Monaten und die Bedürfnisse seiner Mitglieder in der vorliegenden Regelung jedoch nur die Umsetzung eines Teilaspektes.<sup>9</sup>

Schon die ausgesprochen kontroverse Diskussion um den ersten Gesetzentwurf zum Thema Homeoffice, spätestens jedoch der von einem Rechtsanspruch gänzlich Abstand nehmende zweite Gesetzesentwurf ließen die unterschiedlichen Interessenlagen erkennen. Auf der einen Seite der zeitgemäße Wunsch vieler Arbeitnehmer:innen, die durch Corona zwangserprobt und inzwischen bewährten flexiblen Arbeitsformen zumindest teilweise dauerhaft nutzen zu können. Zum anderen Arbeitgeber, bei denen es – aller Bekenntnisse zum Trotz, wie gut sich mobiles Arbeiten und Homeoffice während der Pandemiehochphase haben einführen und umsetzen lassen – dennoch häufig an der Bereitschaft zu einer Verstetigung dieser modernen Arbeitsformen fehlt. Damit setzen sich die Arbeitgeber in Widerspruch zu den gemachten Erfahrungen, den Entwicklungen der Arbeitswelt, den Anforderungen qualifizierter Fachkräfte an moderne Arbeitgeber und zu guter Letzt auch zu den politischen Zielsetzungen der Regierungsparteien.<sup>10</sup> Vor diesem Hintergrund

---

<sup>9</sup> Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode (Z 1822 ff)

<sup>10</sup> Koalitionsvertrag der 19. Legislaturperiode (Z 1822 ff)

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätetärkungsgesetz

bedauert es der DJV ausdrücklich, dass das BMAS den ursprünglich eingeschlagenen Weg eines individuellen Rechtsanspruchs aktuell offensichtlich zurückgestellt hat und hält auch unter Berücksichtigung der nachfolgenden Ausführungen ausdrücklich an der Forderung der Einführung eines individuellen gesetzlichen Rechtsanspruches fest.

Den Umstand, dass der Gesetzgeber sich nunmehr mit der Einführung eines Mitbestimmungsrechtes als ersten Schritt zum Thema „mobiles Arbeiten“ für eine kollektivrechtliche Regelung entschieden hat, bewertet der DJV gemischt. Der anerkannt positiven Grundintention steht zunächst gegenüber, dass bei diesem Lösungsansatz die Umsetzung von der Existenz und Durchsetzungsfähigkeit eines Betriebsrates abhängt. Darüber hinaus stellt dies vor dem Hintergrund der bekannten Schwierigkeiten, mit denen sich die Betriebsräte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben vielerorts konfrontiert sehen, erhöhte Anforderungen an eine solche Regelung. Will der Gesetzgeber in Umsetzung seiner politischen Agenda die mobile Arbeit im Interesse von Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in auf betrieblicher Ebene fördern und zu diesem Zweck die Rechte des Betriebsrates – wie in der Begründung ausgeführt – stärken, so muss er dies mit einer Vorschrift tun, die es nicht bei entsprechend interessengerechter Auslegung zulässt, den Regelungsgehalt auf das „Wie“ zu reduzieren. Dies gilt umso mehr mit Blick auf das der Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 BetrVG innewohnende Initiativrecht des Betriebsrates, das in der vorliegenden Formulierung in Betrieben, in denen es bislang keinerlei mobile Arbeit gibt, leerzulaufen drohen würde. Ein Gesetz, dessen erklärtes übergeordnetes Ziel in der Sicherung und dem Ausbau der Rechte des Betriebsrates gegenüber arbeitgeberseitigen Verhinderungsbestrebungen und der Schaffung moderner Arbeitsformen liegt, bedarf in den Einzelregelungen besonderer sprachlicher Klarheit. Der DJV schlägt daher folgende Textänderung vor:

**„14. Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit“**

DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätestärkungsgesetz

### **5. Zu Ziffer 20.**

Der DJV begrüßt die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auch auf Initiatoren einer Betriebsratswahl. Insbesondere in kleinen Betrieben, in denen erstmals eine Betriebsratswahl durchzuführen ist, vermag eine solche Regelung womöglich bestehende Bedenken zu reduzieren und den interessierten Beschäftigten den ersten Schritt zu erleichtern.

## **II. Artikel 2**

Es wird auf die Ausführungen zu Artikel 1 Ziffer 20 verwiesen.

### **C) Abschlussanmerkung: Fehlende Neureglung zu § 118 BetrVG**

Abschließend bleibt – ungeachtet der grundsätzlich positiven Zielrichtung des Entwurfs und der überwiegend Zustimmung findenden Textierung – festzuhalten, dass der Gesetzgeber die Gelegenheit versäumt, auch die Regelung des § 118 BetrVG anzupassen obgleich die Notwendigkeit hierzu unter verschiedenen Aspekten besteht.

So schränkt der Tendenzschutz in seiner derzeitigen Form zum einen nicht nur bestimmte Beteiligungsrechte des Betriebsrates insgesamt ein, sondern zeitigt insbesondere auch negative Auswirkungen auf den Schutz des einzelnen Betriebsratsmitgliedes.<sup>11</sup> Dieser, gegenüber Betriebsräten in nicht dem Tendenzschutz unterfallenden Betrieben eingeschränkte Schutz führt in der Praxis immer wieder zu einer Schwächung der Position der betroffenen Betriebsräte. Mithin hätte gerade in einem Gesetz, dessen explizite Intention in der Stärkung des Betriebsratswesens liegt, die Chance bestanden, auch die Position der Betriebsräte in den sogenannten Tendenzunternehmen zu verbessern.

---

<sup>11</sup> BAG Beschluss vom 28.08.2003 - 2 ABR 48/02

#### DJV-Stellungnahme Referentenentwurf Betriebsrätetärkungsgesetz

Ein weiterer Aspekt, der die Notwendigkeit einer Aufhebung, zumindest aber einer entsprechenden inhaltlichen Anpassung des Tendenzschutzes deutlich gemacht hat, sind die aus der Corona-Pandemie entstandenen wirtschaftlichen Folgen für die Unternehmen und die Mitverantwortung der Betriebsräte bei den Versuchen, diese Folgen in den Griff zu bekommen. Schon vor der Pandemie war – bei aller Akzeptanz für die grundlegenden gesetzgeberischen Motive hinter dem Tendenzschutz – die durch den Anwendungsausschluss der §§ 106 – 110 BetrVG herbeigeführte vollkommene Abkopplung des Betriebsrates von den Wirtschaftsinformationen seines Betriebes nur schwer nachzuvollziehen. Seit dem Frühjahr letzten Jahres sehen sich nun zahllose Betriebsräte in Tendenzschutzunternehmen damit konfrontiert, über Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit verhandeln und diese mitverantworten zu müssen, ohne die Möglichkeit zu haben, die wirtschaftliche Situation des Betriebes zuvor durch einen Wirtschaftsausschuss überprüft zu haben. Vielmehr sind sie in diesem Zusammenhang einzig und allein auf die Informationen angewiesen, die die Arbeitsgeberseite bereitzustellen gewillt ist. Eine Situation, die angesichts der Bedeutung derartiger Vereinbarungen für die Arbeitnehmer:innen nicht hinnehmbar ist; dies gilt umso mehr, als die aktuelle Situation nicht ansatzweise erkennen lässt, wann sich die Lage wieder normalisiert.

Vor diesem Hintergrund fordert der DJV im Rahmen des Verbändebeteiligungsverfahrens zum Betriebsrätetärkungsgesetz die Aufhebung, hilfsweise die Überarbeitung und Anpassung des § 118 BetrVG.

Christian Wienzeck  
– Referent Tarif- und Sozialpolitik –