



Positionspapier

Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung

Februar 2026



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Inhalte des Entschließungsantrags des Bundesrats	3
2.1. Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs.....	4
2.2. Erweiterung der Mitbestimmung bei Beschäftigtendaten	6
2.3. Betriebsübergang als Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG	8
2.4. Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften	10
2.5. Schutz vor Union Busting	11
2.6. Erleichterung digitaler (Sitzungs-) Formate.....	13
2.7. Nutzungsrechte betrieblicher Kommunikationsmittel.....	14
2.8. Erweiterte Beteiligung bei Personalplanung und -bemessung	15
2.9. Erweiterte Beteiligung bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen	17
3. Forderungen der Arbeitgeberseite	18
3.1. Anpassung des § 87 Abs. 1 BetrVG	18
3.1.1 Sachliche Begrenzung der Zustimmungsverweigerung	19
3.1.2 Einführung verbindlicher Fristen für Stellungnahmen des Betriebsrats	20
3.1.3 Sicherstellung der Handlungsfähigkeit in Eilfällen.....	20
3.2. Begrenzung der Mitbestimmung auf kollektive Regelungsgegenstände	21
3.2.1 Beschwerderecht, § 84 Abs. 1 BetrVG.....	21
3.2.2 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat, § 85 BetrVG	22
3.2.3 Berufsbildung, §§ 96 ff. BetrVG	24
3.3. Reform des Einigungsstellenverfahrens	26
4. Fazit	27



1. Präambel

Mit Beschluss vom 11. Juli 2025 hat der Bundesrat auf Initiative mehrerer Länder (Bremen, Brandenburg, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland) die Bundesregierung aufgefordert, Vorschläge zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung zu prüfen und umzusetzen (BR-Drucksache 239/25(B)). Ziel der EntschlieÙung ist es, die betriebliche Mitbestimmung an die veränderten Rahmenbedingungen einer zunehmend digitalisierten und von Künstlicher Intelligenz geprägten Arbeitswelt anzupassen.

Die Bundesregierung hat sich bereits im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vorgenommen, „die richtigen Rahmenbedingungen“ für Digitalisierung und KI in der Arbeitswelt zu schaffen. Daran knüpft die Initiative des Bundesrats an. Allerdings geht ein erheblicher Teil der vorgeschlagenen Änderungen über eine bloÙe Modernisierung hinaus: statt Prozesse zu vereinfachen, Kompetenzen klarer abzugrenzen und Verfahren zu beschleunigen, würde die Mitbestimmung in ihrer Reichweite und Intensität nochmals deutlich ausgeweitet.

2. Inhalte des EntschlieÙungsantrags des Bundesrats

Der entsprechende EntschlieÙungsantrag enthält eine Vielzahl an Prüfaufträgen und Forderungen an die Bundesregierung, die in dem vorgestellten AusmaÙ teilweise völlig haltlos und nicht darstellbar sind. Neben Anregungen zur Digitalisierung der Mitbestimmung und zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz umfasst er insbesondere Vorschläge zur Ausweitung des Anwendungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes, zur Neujustierung des Arbeitnehmerbegriffs sowie zur erheblichen Erweiterung der Beteiligungsrechte von Betriebsräten – etwa im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes und beim Einsatz digitaler Technologien. Zudem wird die Einführung neuer Regelungen zum Schutz vor sogenannter Behinderung der Betriebsratsarbeit („Union Busting“) angestrebt. Insgesamt droht die Initiative damit, die betriebliche Mitbestimmung nicht zu modernisieren, sondern sie in ihrer Reichweite und Intensität deutlich auszuweiten – mit der Folge zusätzlicher Bürokratie, erhöhter



Rechtsunsicherheit und einer weiteren Einschränkung unternehmerischer Entscheidungsfreiheit.

Hierzu im Einzelnen:

2.1. Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs

/ Bisherige Rechtslage

Derzeit ist der Arbeitnehmerbegriff in § 5 Abs. 1 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) definiert. Hiernach sind Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten. Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte, Soldaten sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 7 a) und b) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat fordert, den Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsrecht zu erweitern, um ihn an die veränderten Beschäftigungsformen und Arbeitsrealitäten der modernen Arbeitswelt anzupassen. Dabei sollen insbesondere Personen einbezogen werden, die in arbeitnehmerähnlicher Weise tätig sind oder in wirtschaftlicher Abhängigkeit und persönlicher Bindung Leistungen für ein Unternehmen erbringen, auch wenn sie formal als Selbstständige oder freie Mitarbeitende gelten. Ziel ist es, die betriebliche Mitbestimmung auf neue Formen der Beschäftigung – etwa Plattformarbeit, hybride Erwerbsformen und Solo-Selbstständigkeit – auszuweiten und den Schutzbereich der Mitbestimmungsrechte an die aktuellen Bedingungen der Arbeitswelt 4.0 anzupassen.

/ Konsequenz für die Praxis

Eine Erweiterung des Arbeitnehmerbegriffs würde die bisherige klare Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen verwischen. Unternehmen wären



verstärkt rechtlichen Unsicherheiten bei der Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen ausgesetzt. Dies beträfe insbesondere projektbasierte oder hybride Formen der Zusammenarbeit, die zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Durch die Einbeziehung arbeitnehmerähnlicher Personen in die Mitbestimmungsstrukturen könnten Betriebsräte künftig für deutlich größere Personenkreise zuständig werden. Das würde die organisatorischen Abläufe in Betrieben komplexer machen, den Abstimmungsaufwand erhöhen und zusätzliche Kosten verursachen, etwa durch mehr Beteiligungsverfahren und eine erweiterte Informationspflicht des Arbeitgebers. Gerade innovative Geschäftsmodelle – etwa in der Digitalwirtschaft, im Dienstleistungssektor oder bei Plattformanbietern – basieren auf flexiblen, selbstständigen Formen der Zusammenarbeit. Eine rechtliche Gleichstellung solcher Tätigkeiten mit abhängiger Beschäftigung würde diese Flexibilität erheblich einschränken und Investitionen in neue Arbeitsformen dämpfen.

/ Position von Südwesttextil

Die betriebliche Mitbestimmung ist historisch und funktional auf die Interessenvertretung klassischer Arbeitnehmer ausgerichtet. Ihre Ausdehnung auf Personen ohne echte Eingliederung in die Betriebsorganisation würde die Zweckbestimmung der Mitbestimmung überdehnen und die betrieblichen Entscheidungsprozesse verkomplizieren.

Eine zu weit gefasste Definition des Arbeitnehmerbegriffs würde den Standort Deutschland im internationalen Wettbewerb belasten, da sie unternehmerische Entscheidungen – insbesondere im Bereich der Personalstruktur und der Zusammenarbeit mit externen Spezialisten – erschweren würde. Unternehmen könnten gezwungen sein, Tätigkeiten ins Ausland zu verlagern oder auf externe Kooperationen zu verzichten.

Südwesttextil warnt vor einer Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs, wie sie vom Bundesrat gefordert wird. Die betriebliche Mitbestimmung muss sich weiterhin auf echte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschränken. Wer eigenverantwortlich arbeitet, eigene Entscheidungen trifft und ein unternehmerisches Risiko trägt, darf nicht künstlich in ein Beschäftigungsverhältnis eingeordnet werden.



2.2. Erweiterung der Mitbestimmung bei Beschäftigtendaten

/ Bisherige Rechtslage

Der Betriebsrat ist nach der derzeitigen Rechtslage nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten geeignet sind, mitbestimmungspflichtig. Zudem hat er nach § 80 Abs. 1 BetrVG die Aufgabe, die Einhaltung von Datenschutzvorgaben im Betrieb zu überwachen und auf die Wahrung der Rechte der Beschäftigten hinzuwirken. Damit ist der Betriebsrat in allen Fragen des Beschäftigtendatenschutzes eingebunden, insbesondere bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch digitale Systeme.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 7 c) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat fordert, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Umgang mit Beschäftigtendaten zu erweitern und an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen. Ziel ist es, den Betriebsrat stärker in die Gestaltung und Überwachung des betrieblichen Umgangs mit personenbezogenen Daten einzubeziehen, insbesondere bei der Einführung, Anwendung und Auswertung digitaler Systeme zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Insbesondere sollten Betriebsräten Initiativ- und Mitbestimmungsrechte zustehen, wenn Zielvorgaben festgelegt werden für die Leistungssteuerung der Beschäftigten und die systematische Überprüfung inhaltlicher und zeitlicher Anforderungen für die Verrichtung von Arbeit.

/ Konsequenz für die Praxis

Die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Beschäftigtendatenschutz würde in der praktischen Umsetzung zu erheblichen Rechts- und Abstimmungsproblemen führen. Datenschutztechnische Entscheidungen sind häufig komplex, technisch hochspezialisiert und unterliegen darüber hinaus den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung, wodurch eine erweiterte Mitbestimmung den Betriebsablauf verzögern und die notwendige Flexibilität bei der Einführung oder Anpassung digitaler Systeme erheblich einschränken könnte. Zudem besteht die



Gefahr, dass strategische IT- und Organisationsentscheidungen, die in die unternehmerische Steuerung fallen, durch erweiterte Mitbestimmungsrechte faktisch blockiert oder verzögert werden.

/ Position von Südwesttextil

Südwesttextil lehnt mit aller Deutlichkeit eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigtendaten ab. Bereits heute wird durch das zwingende Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sowie durch das Überwachungsrecht des § 80 Abs. 1 BetrVG einen äußerst weitreichenden Schutz der Beschäftigten bei der Einführung und Anwendung technischer Überwachungssysteme gewährleistet, ohne die Umsetzung datenschutzkonformer Maßnahmen zu gefährden. Eine zusätzliche gesetzliche Ausweitung würde Doppelregulierungen, Rechtsunsicherheit in datenschutzrelevanten Prozessen und zusätzlichen Verwaltungsaufwand schaffen.

Vielmehr bedarf es einer zielgerichteten Einschränkung des Tatbestands des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Durch den rasanten technischen Fortschritt – insbesondere im Bereich digitaler Arbeitsmittel, KI-gestützter Systeme und automatisierter Prozesse – droht der Mitbestimmungstatbestand zunehmend zu einem uferlosen Generaltatbestand zu werden, der faktisch jede Form digitaler Unterstützungssysteme erfasst, selbst wenn keinerlei Überwachungsbezug besteht. Dies führt zu einer unverhältnismäßigen Ausweitung betriebsverfassungsrechtlicher Beteiligungspflichten, die moderne betriebliche Abläufe hemmt, Innovationsprozesse verzögert und die Einführung notwendiger IT-Sicherheits- und Datenschutzmaßnahmen erschwert.

Südwesttextil fordert daher, den Anwendungsbereich des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG klarer zu konturieren und auf solche technischen Einrichtungen zu beschränken, die auch tatsächlich dazu genutzt werden, das Verhalten oder die Leistung von Beschäftigten zu überwachen und welche eine nicht nur unerhebliche Überwachung ermöglichen. Eine solche Präzisierung würde Rechtssicherheit schaffen, die betriebliche Digitalisierung erleichtern und gleichzeitig den Schutz der Beschäftigten



auf das tatsächlich erforderliche Maß fokussieren. Die entsprechenden Forderungen wurden seitens des Arbeitgeberverbands bereits im Positionspapier „KI in der Arbeitswelt“ deutlich formuliert.

2.3. Betriebsübergang als Betriebsänderung i.S.d. § 111 BetrVG

/ Bisherige Rechtslage

Nach der derzeitigen Rechtslage ist der Betriebsrat bei einem Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder einer Spaltung eines Betriebs nach § 111 BetrVG umfassend zu unterrichten und zu konsultieren. Der Arbeitgeber ist in diesem Rahmen verpflichtet, den Betriebsrat über eine geplante Betriebsänderung, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Der Betriebsrat kann daraufhin Stellung nehmen und Empfehlungen abgeben, besitzt jedoch kein eigenes Entscheidungsrecht über die Durchführung des Betriebsübergangs.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 7 d) u. 8 g) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat fordert, die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nach § 111 BetrVG dahingehend auszuweiten, dass dem Betriebsrat im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB ein ausdrückliches Unterrichts- und Beratungsrecht eingeräumt wird. Damit soll der Betriebsrat bereits vor Durchführung eines Betriebsübergangs umfassend über die geplanten Maßnahmen informiert werden und die Möglichkeit erhalten, seine Stellungnahmen und Empfehlungen in den Entscheidungsprozess einzubringen.

/ Konsequenz für die Praxis

Bereits nach der geltenden Rechtslage greift § 111 BetrVG umfassend, insbesondere wenn ein Betriebsübergang eine Betriebsspaltung darstellt. In diesen Fällen kann der Betriebsrat schon heute seine Mitwirkungsrechte geltend machen, auch bei digitalen Prozessen oder organisatorischen Veränderungen. Eine zusätzliche gesetzliche



Ausweitung der Rechte würde Doppelregelungen schaffen, den Abstimmungsaufwand erhöhen und die Transaktionssicherheit gefährden, ohne einen erkennbaren praktischen Mehrwert zu bieten.

Würde jeder Betriebsübergang per se als Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG qualifiziert, hätte dies in einer Vielzahl von Fällen die Auslösung von Verpflichtungen zur Durchführung von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen zur Folge. Dies würde regelmäßig mit erheblichen zeitlichen und finanziellen Belastungen für die betroffenen Unternehmen einhergehen. Insbesondere im Falle einer erzwingbaren Sozialplanpflicht bestünde zudem das Risiko der Anrufung der Einigungsstelle, die ihrerseits mit weiterem nicht unerheblichem organisatorischem, zeitlichem und kostenmäßigem Aufwand verbunden ist.

Vor dem Hintergrund zunehmend dynamischer Marktbedingungen und der Notwendigkeit kurzfristiger unternehmerischer Entscheidungen birgt eine derartige Auslegung die Gefahr, notwendige Restrukturierungs- und Transaktionsprozesse faktisch zu blockieren und die unternehmerische Handlungs- und Wettbewerbsfähigkeit in unzumutbarer Weise einzuschränken.

/ Position von Südwesttextil

Südwesttextil fordert, von einer Ausweitung des Beteiligungsrechts nach § 111 BetrVG auf Betriebsübergänge abzusehen. § 111 BetrVG erfasst bereits sämtliche Fälle, in denen ein Betriebsübergang eine Betriebsspaltung darstellt, und gewährleistet so eine angemessene Mitwirkung des Betriebsrats. Eine darüberhinausgehende gesetzliche Erweiterung ist nicht erforderlich, da sie die Durchführung von Betriebsübergängen unnötig verkomplizieren, den unternehmerischen Handlungsspielraum einschränken und keine zusätzlichen praktischen Vorteile für die Beschäftigten bringen würde.



2.4. Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften

/ Bisherige Rechtslage

Ein Zugangsrecht der Gewerkschaften in den Betrieb ist in § 2 Abs. 2 BetrVG geregelt, wonach den Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Wahrnehmung der im Betriebsverfassungsgesetz genannten Aufgaben und Befugnisse Zugang zum Betrieb zu gewähren ist, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. Für reine Mitgliederwerbung bspw. durch Plakataushänge ergibt sich ein Zugangsrecht der Gewerkschaft aus dem in Art. 9 Abs. 3 GG (Grundgesetz) verankerten Grundrecht der Koalitionsfreiheit. Hierbei handelt es sich stets um ein rein physisches Zugangsrecht. Ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in den Betrieb hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 28.01.2025, Az.: 1 AZR 33/24 ausdrücklich verneint.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 9 der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat fordert nunmehr die Regelung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften im Betrieb, mit welchem es Gewerkschaften ermöglicht werden soll, den Beschäftigten über die betrieblichen Informations- und Kommunikationstechnologien (z.B. dienstliche E-Mail-Adressen, Intranet, Messengerdienste) Informationen zur Verfügung zu stellen und Mitgliederwerbung zu betreiben.

/ Konsequenz für die Praxis

Ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften in die Betriebe würde bedeuten, dass den Gewerkschaften Zugang zu sämtlichen dienstlichen E-Mail-Adressen aktueller und ggf. auch künftiger Beschäftigter zur Verfügung gestellt werden müsste, hilfsweise auch eine zentrale E-Mail-Adresse zur Verteilung ihrer Inhalte. Auch die Nutzung des internen Kommunikationssystems oder eine Verlinkung der Internetseite der Gewerkschaft im Intranet des Unternehmens wäre in diesem Rahmen denkbar.



/ Position von Südwesttextil

Die Forderung nach einem digitalen Zugangsrecht ist mit Rücksicht auf Datenschutz und IT-Sicherheit äußerst bedenklich und muss abgelehnt werden. Zwar schützt Art. 9 Abs. 3 GG die betriebliche Betätigung von Gewerkschaften auch im digitalen Raum. Dieses Recht findet jedoch seine Grenzen, wenn es mit anderen Grundrechten kollidiert, etwa dem Eigentumsschutz (Art. 14 GG), der Berufsausübungsfreiheit (Art. 12 GG) des Arbeitgebers oder den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG).

2.5. Schutz vor Union Busting

/ Bisherige Rechtslage

Eine strafrechtliche Verfolgung der Betriebsratsbehinderung und -benachteiligung kommt derzeit nach § 119 Abs. 2 BetrVG nur auf Antrag in Betracht. Eine strafrechtliche Verfolgung von Amts wegen ist nicht vorgesehen.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 8 b) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat fordert den Schutz vor sogenanntem Union Busting, d.h. der Behinderung oder Beeinträchtigung der Betriebsrätstätigkeit zu verbessern. Geschehen soll dies durch die Verhängung schärferer Sanktionen gegen Arbeitgeber, die die Gründung oder Tätigkeit von Betriebsräten behindern oder verhindern. Dabei soll § 119 BetrVG, der die Betriebsratsbehinderung und -benachteiligung bereits heute als Straftat qualifiziert, von einem Antrags- zu einem Officialdelikt gemacht werden. Dies würde bedeuten, dass das Delikt nicht mehr nur auf Antrag verfolgt wird, sondern von Amts wegen.

/ Konsequenz für die Praxis

Die Forderung des Bundesrates nach einem verbesserten Schutz vor Union Busting wirft in der praktischen Umsetzung erhebliche Abgrenzungs- und Rechtsanwendungsschwierigkeiten auf. Arbeitgeberseitige Maßnahmen, die legitime



unternehmerische Interessen verfolgen – etwa organisatorische Anpassungen, Leistungsbeurteilungen oder arbeitsrechtliche Maßnahmen bei Pflichtverletzungen – können leicht den Verdacht unzulässiger Behinderungen wecken und damit ein erhebliches Rechtsunsicherheitsrisiko erzeugen.

Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass ein weit gefasster und unbestimmter Schutzmechanismus missbräuchlich instrumentalisiert wird. Insbesondere in Trennungs- oder Konfliktsituationen könnte der Vorwurf des Union Busting als Druckmittel eingesetzt werden, um arbeitgeberseitige Entscheidungen zu beeinflussen oder wirtschaftliche Zugeständnisse zu erzwingen. Dies würde nicht nur den fairen und rechtsstaatlichen Ausgleich der Interessen belasten, sondern auch den sachgerechten Umgang mit leistungsschwachen oder pflichtwidrig handelnden Beschäftigten erheblich erschweren. Ein effektives Personalmanagement setzt voraus, dass arbeitsrechtlich gebotene Maßnahmen ohne den Generalverdacht einer mitbestimmungsfeindlichen Motivation ergriffen werden können. Ein überdehnter Schutz vor Union Busting läuft daher Gefahr, Fehlanreize zu setzen und die Durchsetzung berechtigter Arbeitgeberinteressen zulasten von Leistungs- und Ordnungsgerechtigkeit im Betrieb zu beeinträchtigen.

Zuletzt würde die vom Bundesrat geforderte Umstellung des § 119 Abs. 2 BetrVG vom Antrags- auf ein Officialdelikt zu einer Ausweitung strafrechtlicher Ermittlungs- und Verfolgungspflichten führen und damit die bereits erheblich belasteten Strafverfolgungsbehörden zusätzlich beanspruchen. Angesichts begrenzter personeller und sachlicher Ressourcen besteht die Gefahr, dass dies zulasten der Verfolgung schwerwiegender Kriminalität geht und die Effektivität der Strafrechtspflege insgesamt beeinträchtigt.

/ Position von Südwesttextil

Die Forderung nach einem verbesserten Schutz vor Union Busting ist abzulehnen. Bereits heute sieht das BetrVG zahlreiche Bestimmungen zur Sicherung ungestörter Betriebsratstätigkeit vor. Eine Verschärfung der Regelungen würde ohne klare gesetzliche Kriterien zu einer Ausweitung von Ermittlungs- und



Dokumentationspflichten führen, die in der betrieblichen Praxis kaum handhabbar wären. Zudem bestünde die Gefahr, dass bestehende Konflikte unnötig formalisiert und eskaliert werden, was die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten eher erschwert als stärkt.

2.6. Erleichterung digitaler (Sitzungs-) Formate

/ Bisherige Rechtslage

Nach derzeitiger Rechtslage können gemäß § 30 Abs. 2 BetrVG bei entsprechender Regelung in der Geschäftsordnung des Betriebsrats die Betriebsratssitzungen komplett digital oder auch hybrid im Wege einer Video- oder Telefonkonferenz stattfinden.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 8 e) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat möchte digitale Sitzungsformate in einem größeren Ausmaß ermöglichen und fordert die Erleichterung der Nutzung digitaler Formate für die Wahl und die Arbeit des Betriebsrats, so dass neben Betriebsratswahlen auch Betriebsversammlungen online oder hybrid gestaltet und durchgeführt werden können.

/ Konsequenz für die Praxis

Die Ausweitung digitaler Formate für Betriebsratswahlen und Betriebsversammlungen erfordert in der praktischen Umsetzung klare technische, datenschutzrechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen. Digitale Wahlverfahren müssen höchste Anforderungen an Geheimhaltung, Manipulationssicherheit und Verlässlichkeit erfüllen, was erhebliche Investitionen in geprüfte Systeme und Dokumentationsprozesse notwendig macht. Auch bei digitalen oder hybriden Betriebsversammlungen ist sicherzustellen, dass Teilnahmerechte, Redezeiten und Abstimmungsprozesse rechtssicher gestaltet werden und keine Beschäftigtengruppen aufgrund technischer Voraussetzungen faktisch ausgeschlossen werden. Ohne einheitliche Standards besteht zudem die Gefahr, dass rechtliche Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Wahlen oder Beschlüssen zunehmen.



/ Position von Südwesttextil

Aus Arbeitgebersicht ist der Digitalisierung der betrieblichen Willensbildung dennoch grundsätzlich nichts entgegenzusetzen. Digitale Verfahren können die Teilnahme vieler Beschäftigter erleichtern, insbesondere in dezentralen oder mobilen Arbeitsumgebungen, und gleichzeitig organisatorische Abläufe effizienter gestalten. Voraussetzung bleibt jedoch, dass der Gesetzgeber praxistaugliche und rechtssichere Vorgaben schafft, die sowohl die Integrität demokratischer Prozesse als auch die Handhabbarkeit für die Betriebe gewährleisten.

2.7. Nutzungsrechte betrieblicher Kommunikationsmittel

/ Bisherige Rechtslage

Nach Maßgabe des § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat in erforderlichem Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 8 f) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Der Bundesrat fordert, dem Betriebsrat ein ausdrückliches Nutzungsrecht an den betrieblichen Kommunikationsmitteln und der technischen Ausstattung des Arbeitgebers einzuräumen. Dieses Nutzungsrecht soll sicherstellen, dass der Betriebsrat für seine Arbeit auf vorhandene digitale und analoge Infrastruktur, einschließlich E-Mail-Systemen, Kommunikationsplattformen, Hardware und sonstigen IT-Ressourcen, zugreifen kann, um seine Aufgaben zeitgemäß und effektiv wahrzunehmen.

/ Konsequenz für die Praxis

Die praktische Umsetzung eines gesetzlichen Nutzungsrechts des Betriebsrats an betrieblichen Kommunikationsmitteln würde weitgehend an bestehende Strukturen anknüpfen, da bereits nach § 40 Abs. 2 BetrVG ein Anspruch auf die Bereitstellung der erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik besteht. Die Nutzung würde



sich daher in der Praxis auf die ohnehin vorhandenen bzw. zur Aufgabenerfüllung notwendigen Ausstattungen beschränken. Ein darüberhinausgehender Mehrwert gegenüber der aktuellen Rechtslage ist nicht erkennbar, da der Betriebsrat bereits heute umfassend mit den benötigten Sachmitteln ausgestattet werden muss und diese in der betrieblichen Praxis regelmäßig auch erhält.

/ Position von Südwesttextil

Der Gesetzgeber sollte von der Einführung eines zusätzlichen gesetzlichen Nutzungsrechts absehen und die bewährte Regelung des § 40 Abs. 2 BetrVG unverändert beibehalten. Diese stellt bereits sicher, dass der Betriebsrat alle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Informations- und Kommunikationsmittel erhält. Da hinsichtlich eines neuen Nutzungsrechts kein erkennbarer Mehrwert gegenüber der geltenden Rechtslage besteht, sind weitergehende gesetzliche Vorgaben weder notwendig noch sachgerecht.

2.8. Erweiterte Beteiligung bei Personalplanung und -bemessung

/ Bisherige Rechtslage

Die Regelung des § 92 Abs. 1 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Bei diesem Mitbestimmungsrecht handelt es sich daher um ein Unterrichts- und Beratungsrecht. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung machen. Der Arbeitgeber ist allerdings nicht an die Vorschläge des Betriebsrats gebunden, sondern kann eigenverantwortlich und selbstständig entscheiden.



/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 8 c) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Im Rahmen der Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung fordert der Bundesrat nunmehr, das Unterrichts- und Beratungsrecht nach § 92 Abs. 1 BetrVG zu erweitern und dem Betriebsrat diesbezüglich ein Initiativrecht einzuräumen.

/ Konsequenz für die Praxis

Personalplanung ist ein dynamischer Prozess, der häufig kurzfristige Entscheidungen erfordert, etwa bei Marktveränderungen, Auftragsschwankungen oder technologischen Anpassungen. Eine weitergehende Beteiligung des Betriebsrats würde diese Prozesse verlangsamen und zu zusätzlicher Bürokratie führen, da Abstimmungs- und Dokumentationspflichten intensiviert würden. Zudem besteht die Gefahr, dass strategische Personalentscheidungen, die originär der unternehmerischen Leitung vorbehalten sind, faktisch mitbestimmungspflichtig werden und dadurch die unternehmerische Flexibilität eingeschränkt wird.

/ Position von Südwesttextil

Südwesttextil fordert, von einer erweiterten Beteiligung des Betriebsrats bei Personalplanung und -bemessung abzusehen. Die bestehenden Mitwirkungsrechte nach dem BetrVG stellen bereits ein ausgewogenes Verhältnis zwischen unternehmerischer Entscheidungsfreiheit und berechtigter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung sicher. Eine Ausweitung würde in Kernbereiche der unternehmerischen Organisations- und Personalhoheit eingreifen und die notwendige Flexibilität bei Personalentscheidungen erheblich beeinträchtigen. Statt neuer gesetzlicher Vorgaben sollte der Gesetzgeber die bestehende Rechtslage in Form des Unterrichts- und Beratungsanspruchs unverändert lassen, um eine praxistaugliche, schlanke und handhabbare Personalsteuerung in den Betrieben weiterhin zu gewährleisten.



2.9. Erweiterte Beteiligung bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen

/ Bisherige Rechtslage

Der Arbeitgeber hat nach § 97 BetrVG mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten. Nach Maßgabe des § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.

/ Forderung des Bundesrats (Ziff. 8 d) der Anlage zur Drucksache 239/25)

Im Rahmen der Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung fordert der Bundesrat, die Rechte des Betriebsrats im Bereich der Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen deutlich zu stärken. Insbesondere soll der Betriebsrat weitergehende Beteiligungs- und Initiativrechte erhalten, um Qualifizierungsbedarfe frühzeitig zu identifizieren, entsprechende Maßnahmen anzuregen und deren Umsetzung konstruktiv zu begleiten. Ziel ist es, die betriebliche Weiterbildung stärker als gemeinsame Aufgabe von Arbeitgeber und Betriebsrat auszugestalten und die Mitwirkung des Betriebsrats bei der strategischen Personalentwicklung zu erweitern.

/ Konsequenz für die Praxis

Die Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen würde in der praktischen Umsetzung zu erheblichen Abstimmungs- und Planungsproblemen führen. Qualifizierungsmaßnahmen müssen häufig kurzfristig an betriebliche Erfordernisse, technologische Entwicklungen oder Marktgegebenheiten angepasst werden, sodass eine erweiterte Mitwirkungspflicht des Betriebsrats die notwendige Flexibilität einschränken könnte. Zudem ist die Bestimmung des konkreten Qualifizierungsbedarfs primär eine unternehmerische Aufgabe, die fachliche Expertise und strategische Personalplanung erfordert; eine gesetzliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte könnte zu Konflikten über Umfang,



Inhalte und Priorität von Weiterbildungsmaßnahmen führen und die Entscheidungsprozesse verlangsamen.

/ Position von Südwesttextil

Die Forderungen des Bundesrats hinsichtlich einer erweiterten Beteiligung bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsanforderungen sind konsequent abzulehnen. Eine gesetzliche Ausweitung der Mitbestimmungsrechte wäre aus Sicht von Südwesttextil nicht sachgerecht, da sie die effiziente Umsetzung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen erschweren und die Handlungsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen würde. Vielmehr bedarf es einer kritischen Überarbeitung der diesbezüglichen Mitbestimmungsrechte zur Vermeidung einer Einschränkung der unternehmerischen Flexibilität und der strategischen Personalplanung und zur klaren Begrenzung auf kollektivrechtliche Schutzfunktionen (s. hierzu die Ausführungen unter 3.2.3).

3. Forderungen der Arbeitgeberseite

Unabhängig von der Initiative des Bundesrats ist das Betriebsverfassungsgesetz aus Arbeitgebersicht an mehreren Stellen dringend zu überarbeiten. Eine Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung erfordert zugleich eine sachgerechte Verschlinkung und Präzisierung der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes, um effiziente und rechtssichere Entscheidungsprozesse zu gewährleisten. Das Betriebsverfassungsgesetz muss daher so ausgestaltet sein, dass Mitbestimmung nicht zu einer faktischen Entscheidungs- oder Handlungssperre führt.

3.1. Anpassung des § 87 Abs. 1 BetrVG

Insbesondere im Bereich der zwingenden Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 Abs. 1 BetrVG ist in mehrerlei Hinsicht eine gesetzliche Präzisierung erforderlich. Die Vorschrift des § 87 Abs. 1 BetrVG regelt einen Katalog an Tatbeständen, die der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen, wie bspw. Fragen der Ordnung des Betriebs, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung



der betriebsüblichen Arbeitszeit, Fragen der betrieblichen Lohngestaltung oder der Ausgestaltung mobiler Arbeit. Allen diesen Tatbeständen ist gemein, dass der Arbeitgeber keine Maßnahmen einführen, anpassen oder ändern kann, ohne zuvor die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Der Arbeitgeber ist mithin auf die Zustimmung des Betriebsrats in diesen Angelegenheiten angewiesen. Problematisch in der betrieblichen Praxis ist dabei insbesondere, dass sich keine gesetzlichen Regelungen finden, wann und unter welchen Voraussetzungen der Betriebsrat die Zustimmung verweigern kann, innerhalb welcher Frist der Betriebsrat auf ein Begehren des Arbeitgebers reagieren muss und wie in Eilfällen agiert werden kann.

Hierzu im Einzelnen:

3.1.1 Sachliche Begrenzung der Zustimmungsverweigerung

Das Gesetz selbst sieht keine Regelung vor, wann der Betriebsrat einer geplanten Maßnahme zuzustimmen hat oder unter welchen Voraussetzungen eine Zustimmung verweigert werden kann, was die Handlungsfähigkeit des Arbeitgebers in der Praxis stark einschränken kann.

Möchte der Arbeitgeber bspw. einen Schichtplan einführen und die Arbeitnehmer entsprechend des Schichtplans einsetzen, bedarf dies der Zustimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. Der Betriebsrat kann dabei allerdings ohne Angabe von Gründen den Schichtplan ablehnen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht einsetzen, was insbesondere für einen Produktionsbetrieb fatale Folgen haben kann.

Südwesttextil vertritt die Auffassung, dass die Ausübung der Mitbestimmungsrechte durch den Betriebsrat nicht losgelöst von sachlichen Gründen erfolgen darf. Eine grundlose oder allein taktisch motivierte Verweigerung der Zustimmung steht im Widerspruch zum Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG und führt in der Praxis zu einer unverhältnismäßigen Beschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.

Gefordert wird daher eine gesetzliche Klarstellung, wonach eine Zustimmungsverweigerung an sachliche, unmittelbar mitbestimmungsrelevante Gründe gebunden und substantiiert begründet werden muss. Ziel muss es sein, missbräuchliche Blockaden betrieblicher Maßnahmen zu verhindern und das gesetzliche Leitbild der vertrauensvollen Zusammenarbeit gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG zu stärken.



Wir schlagen daher vor, die Regelung des § 87 BetrVG um einen weiteren Absatz als Absatz 2 zu ergänzen, der bisherige Absatz 2 rückt dann nach:

§ 87 Abs. 2 Satz 1 und 2 BetrVG (neu)

„Die Betriebsparteien sind in den Fällen des Abs. 1 verpflichtet, über die mitbestimmungspflichtige Angelegenheit ernsthaft und zielgerichtet zu verhandeln. Eine Verweigerung des Einvernehmens ist nur zulässig, wenn sie auf sachliche, unmittelbar mitbestimmungsrelevante Gründe gestützt wird. Die Gründe sind der jeweils anderen Betriebspartei substantiiert und nachvollziehbar darzulegen; eine bloß pauschale oder formelhafte Begründung genügt nicht.“

3.1.2 Einführung verbindlicher Fristen für Stellungnahmen des Betriebsrats

Ergänzend ist eine verbindliche Fristenregelung für Stellungnahmen des Betriebsrats zu mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen nach § 87 Abs. 1 BetrVG erforderlich. Ohne klar definierte Reaktionsfristen besteht die Gefahr, dass Mitbestimmungsrechte als Verzögerungsinstrument eingesetzt werden und betriebliche Abläufe faktisch blockieren.

Das Fehlen klarer Fristen führt in der Praxis zu erheblicher Rechtsunsicherheit und eröffnet die Möglichkeit einer faktischen Entscheidungsverhinderung. Erfolgt innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist keine Rückäußerung, muss dem Arbeitgeber eine rechtssichere Möglichkeit zur Umsetzung der Maßnahme eröffnet werden. Vor diesem Hintergrund ist der vorstehend vorgestellte neue Absatz 2 des § 87 BetrVG um einen weiteren Satz zu ergänzen:

§ 87 Abs. 2 Satz 3 BetrVG (neu):

„Eine erste sachlich begründete Stellungnahme des Betriebsrats hat spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die geplante Angelegenheit zu erfolgen.“

3.1.3 Sicherstellung der Handlungsfähigkeit in Eilfällen

Zudem ist es unabdingbar, in Eil- und Ausnahmesituationen, in denen der Arbeitgeber kurzfristig agieren muss, die Handlungsfähigkeit sicherzustellen. So muss es dem Arbeitgeber etwa möglich sein, bei unvorhergesehenem Arbeitsanfall, technischen Störungen oder



kurzfristigen Auftragsspitzen vorübergehend Überstunden anzuordnen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten oder wirtschaftliche Schäden abzuwenden. In solchen Fällen darf die fehlende oder verspätete Zustimmung des Betriebsrats, welche nach § 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG in diesen Fällen erforderlich ist, nicht zur Handlungsunfähigkeit führen.

Gefordert wird daher für Eil- oder Notfälle eine gesetzlich abgesicherte Möglichkeit zur vorläufigen Durchführung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen, wobei die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nachgelagert zu wahren sind.

Vor diesem Hintergrund ist § 87 BetrVG um einen weiteren Absatz zu ergänzen.

§ 87 Abs. 3 BetrVG (neu)

„In Eil- oder Notfällen, die eine unmittelbare Handlungsfähigkeit erfordern, ist der Arbeitgeber berechtigt, eine Maßnahme, welche unter Abs. 1 fällt, auch dann durchzuführen, wenn die vorherige Zustimmung des Betriebsrats nicht mehr eingeholt werden kann. Er hat in diesen Fällen den Betriebsrat unverzüglich über die Durchführung der Maßnahme zu informieren.“

3.2. Begrenzung der Mitbestimmung auf kollektive Regelungsgegenstände

Darüber hinaus ist eine klarere Begrenzung der Mitbestimmung auf kollektivrechtliche Ordnungs- und Schutzfunktionen erforderlich. Mitbestimmungsrechte dürfen nicht dazu genutzt werden, in unternehmerische Organisationsentscheidungen oder in die Leistungssteuerung einzelner Beschäftigter einzugreifen. Eine solche Überdehnung der Mitbestimmung läuft dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zuwider und beeinträchtigt die Funktionsfähigkeit betrieblicher Entscheidungsstrukturen.

3.2.1 Beschwerderecht, § 84 Abs. 1 BetrVG

§ 84 BetrVG regelt das allgemeine Beschwerderecht der Arbeitnehmer. Danach hat jeder Arbeitnehmer das Recht, sich bei dem Arbeitgeber zu beschweren, wenn er sich durch den Arbeitgeber, durch Vorgesetzte oder durch andere Arbeitnehmer benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Die Beschwerde kann unmittelbar beim Arbeitgeber oder bei einer von diesem bestimmten Stelle eingelegt werden; sie ist vom Arbeitgeber zu prüfen und – sofern sie berechtigt ist – abzustellen. Dieses Beschwerderecht



besteht unabhängig davon, ob im Betrieb ein Betriebsrat gewählt ist, und ist als individuelles Arbeitnehmerrecht ausgestaltet. Der Betriebsrat ist im Rahmen dieses Beschwerderechts nach § 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG lediglich ergänzend eingebunden, sofern der Arbeitnehmer diesen zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen möchte.

Vor diesem Hintergrund ist § 84 BetrVG systematisch fehlplatziert und mit dem Leitbild einer auf kollektive Regelungsgegenstände beschränkten betrieblichen Mitbestimmung nicht vereinbar. Das Beschwerderecht ist ein reines Individualrecht des einzelnen Arbeitnehmers, das weder an die Existenz eines Betriebsrats anknüpft noch kollektive Interessen oder Mitbestimmungsstrukturen betrifft. Damit widerspricht es dem Grundkonzept des Betriebsverfassungsgesetzes, das auf die kollektive Interessenvertretung durch den Betriebsrat ausgerichtet ist.

Die betriebliche Mitbestimmung sollte sich konsequent auf kollektive Angelegenheiten und Regelungsgegenstände beschränken. Eine weitere Ausdehnung oder Verfestigung individueller Rechte innerhalb des Betriebsverfassungsrechts verwischt die Grenze zwischen Individual- und Kollektivarbeitsrecht, erhöht die rechtliche Komplexität und trägt nicht zur Modernisierung, sondern zur Überfrachtung der Mitbestimmungsstrukturen bei.

Südwesttextil fordert daher, das individuelle Beschwerderecht aus dem Betriebsverfassungsgesetz herauszulösen und ggf. systemgerecht in anderen arbeitsrechtlichen Regelungszusammenhängen zu verorten. Infolgedessen sind § 84 BetrVG sowie § 85 Abs. 3 Satz 2 BetrVG, welcher lediglich einen Querverweis auf § 84 Abs. 2 BetrVG enthält, zu streichen.

3.2.2 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat, § 85 BetrVG

Nichts anderes gilt für das Beschwerderecht nach § 85 BetrVG. Das Recht des Betriebsrats, Beschwerden von Arbeitnehmern aufzugreifen und gegenüber dem Arbeitgeber zu verfolgen, dient seinem gesetzlichen Zweck nach der Wahrung kollektiver Interessen und der Sicherung betrieblicher Ordnung. In der betrieblichen Praxis wird § 85 BetrVG jedoch zunehmend als Instrument zur Eskalation rein individualrechtlicher Streitigkeiten genutzt, etwa im Zusammenhang mit Leistungsbeurteilungen, disziplinarischen Maßnahmen oder personellen



Einzelentscheidungen. Dies führt zu einer faktischen Ausweitung der Mitbestimmung in Bereiche, die dem Direktions- und Beurteilungsrecht des Arbeitgebers zugeordnet sind.

Südwesttextil fordert daher eine gesetzliche Klarstellung, dass das Tätigwerden des Betriebsrats nach § 85 BetrVG auf Beschwerden mit kollektiver Relevanz oder strukturellem Bezug zum Betriebsgeschehen zu beschränken ist. Rein individualrechtliche Auseinandersetzungen, für die dem Arbeitnehmer bereits umfassende arbeitsrechtliche Rechtsschutzmöglichkeiten zur Verfügung stehen, dürfen nicht über das Beschwerderecht kollektiviert und damit der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit entzogen werden.

Zudem bedarf es einer Präzisierung der Rechtsfolgen des § 85 BetrVG. Das Beschwerdeverfahren darf nicht zu einer faktischen Entscheidungs- oder Umsetzungssperre für arbeitgeberseitige Maßnahmen führen. Insbesondere muss klargestellt werden, dass die Behandlung einer Beschwerde durch den Betriebsrat weder die Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen hemmt noch dem Arbeitgeber zusätzliche Darlegungs- oder Rechtfertigungspflichten auferlegt.

Nicht selten fühlen sich Arbeitnehmer ungerecht behandelt, wenn sie bspw. eine Abmahnung vom Arbeitgeber aufgrund eines Pflichtverstoßes erhalten. In diesen Fällen wenden sie sich oftmals an den Betriebsrat. Die Regelung des § 85 BetrVG darf dabei nicht dazu führen, dass der Betriebsrat als eigene Instanz eine rechtliche Überprüfung dieser individualrechtlichen Maßnahme einfordern kann. Dem Arbeitnehmer sind hierfür ausreichende individualrechtliche Rechtsschutzmöglichkeiten eröffnet, sodass es einer zusätzlichen Überprüfung durch den Betriebsrat nicht bedarf.

Wir schlagen daher vor, § 85 BetrVG um einen weiteren Absatz zu ergänzen, welcher das Tätigwerden des Betriebsrats bei Beschwerden wie folgt präzisiert:

§ 85 Abs. 4 BetrVG (neu)

„Das Tätigwerden des Betriebsrats nach den Absätzen 1 und 2 setzt eine kollektive oder strukturelle betriebliche Betroffenheit voraus. Beschwerden, die ausschließlich individualrechtliche Sachverhalte betreffen, begründen kein Tätigwerden nach dieser Vorschrift. Die Behandlung einer Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung und berührt weder die Wirksamkeit noch die Umsetzung arbeitgeberseitiger Maßnahmen.“



3.2.3 Berufsbildung, §§ 96 ff. BetrVG

Auch die Regelungen zur Berufsbildung in den §§ 96 bis 98 BetrVG zeigen in der Praxis eine systematische Überdehnung der Mitbestimmung in Bereiche, die primär individuelle Qualifizierungs- und Personalentwicklungsentscheidungen betreffen.

Nach § 96 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung gemeinsam die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern und über den Bildungsbedarf zu beraten. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann gemäß § 96 Abs. 1a BetrVG die Einigungsstelle zur Vermittlung angerufen werden – ein Mechanismus, der bereits bei relativ unstrittigen Beratungsfragen einsetzbar ist und zu einer institutionellen Eskalation kollegialer Personalplanung führt.

Nach § 97 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung von Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen zu beraten, und – unter engen Voraussetzungen – bei der Einführung bestimmter Maßnahmen zur Mitbestimmung zu gelangen. In der Praxis führt diese Regelung jedoch dazu, dass auch Maßnahmen, die einzelne Arbeitnehmer betreffen, unter kollektive Mitbestimmung fallen, ohne dass eine echte kollektive Betroffenheit vorliegt.

Nach § 98 BetrVG hat der Betriebsrat sogar bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen mitzubestimmen, kann gegen die Bestellung von Personen zur Durchführung dieser widersprechen und Vorschläge zur Teilnehmersauswahl machen. Kommt es zu keiner Einigung, entscheidet ebenfalls die Einigungsstelle. Die Entscheidung über Inhalt, Umfang und Personalauswahl von Qualifizierungsmaßnahmen – klassischerweise Instrumente der Personalentwicklung – wird damit zu einem Gegenstand kollektiver Mitbestimmung gemacht.

Vor dem Hintergrund dieser Normstruktur besteht erheblicher Reformbedarf: Die §§ 96 bis 98 BetrVG regeln sowohl Beratungs- und Vorschlagsrechte als auch Mitbestimmungsrechte weitgehend unabhängig davon, ob eine kollektive Interessenlage tatsächlich gegeben ist. In der betrieblichen Realität betreffen viele derartige Maßnahmen individualbezogene Qualifikations-, Weiterbildungs- oder Personalentwicklungsfragen. Die



Einbeziehung des Betriebsrats und insbesondere die Möglichkeit, Einigungsstellen anzurufen, sind nicht nur zeit- und kostenintensiv, sondern stehen in keinem sinnvollen Verhältnis zum betrieblichen Ziel einer bedarfsgerechten, motivierenden und effizienten Qualifizierungsplanung.

Südwesttextil fordert daher, die §§ 96 bis 98 BetrVG systematisch auf kollektive Anknüpfungspunkte zurückzuführen und die Einigungsstellenpflicht auf tatsächliche kollektive Konfliktlagen zu begrenzen. Dies könnte etwa dadurch erreicht werden, dass Beratungs- und Vorschlagsrechte des Betriebsrats bei individuellen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen klar von eigentlichen Mitbestimmungsrechten abgegrenzt werden. Im Ergebnis muss gelten, dass einzelne berufliche Bildungsmaßnahmen, die keine kollektive Struktur aufweisen, nicht ohne weiteres zu einer mitbestimmungs- und einigungsstellenfähigen Angelegenheit werden dürfen.

Eine solche Reform würde dazu beitragen, die Mitbestimmung auf ihre kollektive Schutzfunktion zurückzuführen, die Trennlinie zwischen Individual- und Kollektivrecht zu schärfen und zugleich die verfassungsrechtlich geschützte unternehmerische Personal- und Organisationshoheit zu sichern.

Möchte der Arbeitgeber beispielsweise einem oder mehreren Mitarbeitenden eine Schulung für künftige Führungskräfte bzw. zur Entwicklung von potenziellen Führungskräften anbieten, so sollte er in der Auswahl der Mitarbeitenden frei sein und sich hierüber nicht vorab mit dem Betriebsrat abstimmen müssen.

Wir schlagen daher vor, durch Aufnahme einer neuen Vorschrift § 98a BetrVG den Anwendungsbereich der beruflichen Mitbestimmung sowie die Einigungsstellenpflicht wie folgt zu präzisieren:

§ 98a BetrVG (neu):

(1) Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach den §§ 96–98 BetrVG gelten nur für Maßnahmen der beruflichen Bildung, die eine kollektive Wirkung auf Gruppen oder Abteilungen von Beschäftigten entfalten. Individuelle Bildungsmaßnahmen einzelner Arbeitnehmer fallen nicht unter die Mitbestimmungspflicht.



(2) Die Anrufung der Einigungsstelle nach §§ 96–98 BetrVG ist ausschließlich zulässig, soweit die Streitigkeit tatsächlich kollektive Regelungsinteressen des Betriebs oder von Gruppen von Beschäftigten betrifft. Für individuelle Bildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen ist die Anrufung der Einigungsstelle ausgeschlossen.

3.3. Reform des Einigungsstellenverfahrens

Schließlich ist auch das in § 76 BetrVG geregelte Verfahren der Einigungsstelle zu reformieren. Die Einigungsstelle darf nicht zum faktischen Regelinstrument der Konfliktlösung werden, sondern muss auf Ausnahmefälle tatsächlicher Verhandlungsunfähigkeit beschränkt bleiben. Die häufig mit erheblichen Kosten, personellem Aufwand und zeitlichen Verzögerungen verbundene Anrufung der Einigungsstelle steht in vielen Fällen außer Verhältnis zur Bedeutung des Streitgegenstands. Eine stärkere Betonung ihrer subsidiären Funktion, flankiert durch verbindliche Vorgaben zur Verfahrensdauer und zur Kostenbegrenzung, ist erforderlich, um Mitbestimmung effizient, verhältnismäßig und praxistauglich auszugestalten.

Wir schlagen daher vor, die bestehenden gesetzlichen Regelungen wie folgt zu ergänzen:

§ 76 Abs. 2 Satz 1 BetrVG (neu):

„Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, wobei die Höchstzahl der Beisitzer pro Seite bei drei liegt, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen.“

§ 76 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (neu):

„Die Einigungsstelle hat unverzüglich tätig zu werden und ihre Beschlüsse innerhalb von drei Monaten nach Aufnahme ihrer Tätigkeit zu fassen.“

§ 76a Abs. 3 Satz 2 und 3 BetrVG (neu):

„Die Vergütung des Vorsitzenden und der Beisitzer der Einigungsstelle darf insgesamt einen Betrag von EUR 20.000,00 nicht überschreiten. Ergänzend richtet sich die Höhe der Vergütung nach den Grundsätzen des Absatzes 4 Satz 3 bis 5.“



4. Fazit

Zweifelsohne besteht Reformbedarf – insbesondere, um betriebliche Mitbestimmung digital und praxisnah zu gestalten. Doch eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung darf nicht zu zusätzlicher Bürokratie oder zu einer Schwächung unternehmerischer Handlungsfähigkeit führen. Angesichts tiefgreifender Transformationsprozesse – von Dekarbonisierung über Fachkräftesicherung bis hin zur digitalen und KI-gestützten Arbeitswelt – braucht die Wirtschaft vor allem agile Strukturen und schnelle Entscheidungsprozesse.

Das Leitprinzip der betrieblichen Mitbestimmung, wonach unternehmerische Entscheidungen mitbestimmungsfrei bleiben, muss auch in einer modernen Arbeitswelt gewahrt werden. Eine echte Modernisierung darf sich daher nicht auf die Ausweitung bestehender Beteiligungsrechte beschränken, sondern muss auf Entlastung, Effizienz und digitale Praxistauglichkeit zielen.



Herausgeber:**SÜDWESTTEXTIL – VERBAND DER SÜDWESTDEUTSCHEN TEXTIL - UND
BEKLEIDUNGSINDUSTRIE E.V.**

Türlenstraße 6

70191 Stuttgart

Telefon: +49 711 21050-0

E-Mail: info@suedwesttextil.de

Internet: www.suedwesttextil.de

Amtsgericht Stuttgart: Vereinsregister-Nr. 95

Verantwortlich für den Inhalt

Edina Brenner

Hauptgeschäftsführerin

Ansprechpartner*innen

Madlena Gänsbauer

Referentin Recht + Tarif

Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)

Fachanwältin für Arbeitsrecht

gaensbauer@suedwesttextil.de

