



Stellungnahme der ULA – Deutscher Führungskräfteverband
zum
Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Die ULA vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit 13 Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Gründungsmitglied in der CEC - European Managers, dem von der EU-Kommission als Sozialpartner anerkannten europäischen Dachverband für Führungskräfte, der rund eine Million Mitglieder aus 15 Ländern vertritt.

1. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA sieht in dem vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung einen geeigneten Beitrag, die Mitbestimmung und das Ehrenamt zu stützen. Die vorgeschlagenen Änderungen stellen Klarstellungen dar, die sich auf das Wesentliche beschränken und dabei auch das Ehrenamtsprinzip aufrechterhalten.

2. Begründung

Die ULA begrüßt grundsätzlich, dass der vorliegende Gesetzentwurf den Vorschlägen der Kommission „Rechtssicherheit in der Betriebsratsvergütung“ gefolgt ist und so im Konsens der Sozialpartner dazu beitragen kann, mittels Klarstellung die in der Praxis entstandene Rechtsunsicherheiten in Folge des Urteils des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 10. Januar 2023 abzustellen.

Betrachtet man den Grundsatz, wonach Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden dürfen, zeigen die Erfahrungen von Deutschlands größtem Fach- und Führungskräfteverband in der Praxis eine klare Tendenz. Aus der Perspektive des Verbands angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA) ist in der Praxis zu beobachten, dass es beispielsweise in diesem Sektor der Wirtschaft zu fehlenden Anpassungen der Vergütung von Betriebsräten durch die Arbeitgeber wegen der ungenauen Rechtslage kommt.

Weiteren Optimierungsbedarf sieht das ULA-Netzwerk in der Frage einer verbindlichen und nachvollziehbaren Festlegung von Vergleichsgruppen und beruflicher Entwicklung bei freigestellten Betriebsräten. Ebenso wünschenswert wären mehr Transparenz bei der Entlastung nicht freigestellter Betriebsräte von deren Arbeitsaufgaben für die Betriebsratstätigkeit.



Es ist positiv zu bewerten, dass Betriebsvereinbarungen zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer durch Arbeitgeber und Betriebsrat in dem vorliegenden Entwurf ausdrücklich genannt werden. Somit kann auf die jeweiligen betrieblichen Anforderungen bestmöglich und zielsicher eingegangen werden.

Einen weiteren Beitrag zur Stärkung der Mitbestimmung hätte der Weg leisten können, Betriebsvereinbarungen zur Festlegung der Vergleichsgruppen nicht freiwillig, sondern mittels einer Einigungsstelle erzwingbar zu machen.

Zu begrüßen ist beim vorgelegten Gesetzentwurf, dass das zentrale Prinzip des Ehrenamts gültig bleibt. Der Charakter des Ehrenamtes nach dem Gesetz soll zurecht nur sicherstellen, dass den gewählten Mitgliedern des Gremiums keine Nachteile in ihrer beruflichen Entwicklung und dem Einkommen entstehen und stellen daher Regelungen für den Entgeltausfall in der Zeit, in der das Amt wahrgenommen wird, dar. Eine finanzielle Besserstellung aufgrund von besonderen Kenntnissen, die alleine durch die Betriebsratstätigkeit erworben werden, würde dem widersprechen. Zutreffend stellt der Gesetzentwurf aber fest, dass ein neuer Bemessungsmaßstab für die Vergütung immer dann auch in einer Betriebsvereinbarung gefunden werden kann, wenn sich in der beruflichen Aufgabe neue weiterführende Perspektiven ergeben.

Die Verunsicherung im Bereich der Vergütung und des Ausgleichs hat bereits dazu beigetragen, die Bereitschaft geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten zu reduzieren, sich für die ehrenamtliche Arbeit im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung einzubringen. Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ist dies umso bedauerlicher, weil die Expertise engagierter Mitarbeitender in den Betriebsräten und Sprecherausschüssen gerade in einer so gravierenden Umbruchphase wie der derzeitigen hin zu einer nachhaltigeren und digitalen Wirtschaft mehr denn je gebraucht wird.

Der vorliegende Gesetzentwurf weist in die richtige Richtung, wird aber nicht ausreichen, um das deutsche Erfolgsmodell Mitbestimmung zu stärken und zukunftsorientiert zu machen. ULA und VAA werben angesichts der wichtigen Aufgaben von Sprecherausschüssen und Betriebsräten im Rahmen der Mitbestimmung dafür, diese Wahlämter wieder attraktiver auszustalten.

Abgesehen von angemessenen Bedingungen bei der Ausübung des Amtes ist es hierfür wichtig, Hemmnisse durch Bürokratie abzubauen und die Legitimität zu erhöhen. Das erfordert beispielsweise im Rahmen von Homeoffice und Digitalisierung der Arbeit die Erleichterung des Zugangs zum Wahlvorgang. Nur so kann sichergestellt werden, dass jedes Mitglied der Belegschaft ohne Weiteres Einfluss auf die demokratische Bildung seines „Betriebsparlaments“ nehmen kann.



3. Fazit

Die ULA bewertet den vorliegenden Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes positiv, wirbt aber für eine weitergehende Stärkung der Mitbestimmung insbesondere im Bereich Digitalisierung.

ULA e.V. – Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33
10117 Berlin
Telefon 030 / 30 69 63-0
info@ula.de
www.ula.de

Ansprechpartner:

Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer
michael.schweizer@ula.de