

Antrag B03: Mitbestimmung bewahren und weiterentwickeln

Antragsteller*in:	DGB-Bundesvorstand
Status:	angenommen in geänderter Fassung
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung

1 Die Mitbestimmung im Betrieb, in der Dienststelle und auf Unternehmensebene ist ein
2 wichtiges Korrektiv gegen die Ungleichgewichte im Kapitalismus. Mitbestimmung ist ein
3 konstitutives Element der Sozialen Marktwirtschaft und damit ein zentrales Instrument
4 für die Demokratisierung von Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Trotz ihrer
5 unmittelbaren Grundrechtsbezüge und ihrer nachweislichen Erfolgsgeschichte wird die
6 Mitbestimmung seit Jahren offen angegriffen und systematisch unterlaufen.
7 Weitreichende Reformen sind in den letzten Jahren politisch ausgebremst worden, mit
8 der Folge, dass die Mitbestimmungsgesetze, das Betriebsverfassungsrecht und die
9 Rechte der Personalvertretungen sowie der kirchlichen Mitarbeitervertretungen nicht
10 an neue Entwicklungen angepasst wurden und die Tarifbindung weiter sinkt. Notwendige
11 Weiterentwicklungen, um aktuellen Anforderungen gerecht zu werden, blieben aus. Der
12 DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten deshalb von der Bundesregierung eine
13 zügige Umsetzung der im Koalitionsvertrag angekündigten Weiterentwicklung der
14 Mitbestimmung. Der vorliegende Antrag formuliert ein Handlungskonzept, um die
15 Mitbestimmung in Deutschland wieder grundlegend auf Stand zu bringen. Dies betrifft
16 erstens die Absicherung und Erweiterung verbindlicher Mitbestimmungsrechte, zweitens
17 die Vereinheitlichung von Mitbestimmungsregeln und drittens die Weiterentwicklung von
18 Mitbestimmungsstrukturen und -gremien sowie ihrer Arbeitsgrundlagen.

19 Dazu gehören folgende Kernpunkte:

20 1. Unternehmensmitbestimmung weiterentwickeln, einheitlichen Rechtsrahmen schaffen

21 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schlagen ein einheitliches
22 Unternehmensmitbestimmungsgesetz für alle Gesellschaftsformen vor. Auf diesem Weg
23 sollen die bislang stark fragmentierten Gesetzesgrundlagen, die verschiedene,
24 sachlich nicht zu begründende Mitbestimmungsmodelle nach sich ziehen, zusammengeführt
25 und einheitlich an den bewährten Elementen der Montanmitbestimmung sowie des
26 Mitbestimmungsgesetzes von 1976 ausgerichtet werden. Die Anwendung des Gesetzes soll
27 zunächst auf Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beschränkt sein.

28 Das neue Unternehmensmitbestimmungsgesetz soll das Prinzip der paritätischen
29 Besetzung der Aufsichtsräte übernehmen und zugleich zentrale Neuerungen einführen,
30 die die bestehenden Mitbestimmungsrechte deutlich erweitern:

- 31 • Die Einführung eines gesetzlichen Mindestkatalogs zustimmungspflichtiger
32 Geschäfte: Wichtige Unternehmensentscheidungen wie Standortschließungen,
33 Investitionen, Unternehmensstrategien (einschließlich Nachhaltigkeit),
34 Veränderungen der Arbeitsorganisation oder strategische Weichenstellungen müssen
35 der Mitentscheidung der Beschäftigten unterliegen. Zudem soll eine qualifizierte
36 Minderheit von einem Drittel der Aufsichtsratsmitglieder den Katalog erweitern
37 können.
- 38 • Das Doppelstimmrecht der / des Aufsichtsratsvorsitzenden schwächt die

- 39 paritätische Mitbestimmung und soll bei Entscheidungen im Rahmen des gesetzlich
40 festzulegenden Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte ausgesetzt werden.
41 Stattdessen ist in diesen Fällen ein unparteiisches Schlichtungsverfahren
42 einzuführen, das sich am Modell der Montanmitbestimmung orientiert. Der
43 Aufsichtsrat wird dafür um eine neutrale Person ergänzt, auf die sich
44 Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite einvernehmlich verständigen müssen.
- 45 • Entsprechend dem Modell der Montanmitbestimmung soll in mitbestimmten
46 Unternehmen ein eigens für Personal zuständiges Vorstandsmitglied bestellt
47 werden. Diese Bestellung darf, wie dies in der Montanmitbestimmung für die / den
48 Arbeitsdirektor*in gilt, nicht gegen den Willen der Mehrheit der
49 Arbeitnehmer*innenseite im Aufsichtsrat erfolgen.
 - 50 • Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat brauchen einen klaren
51 Kündigungsschutz und Freistellungsanspruch sowie einen verbindlichen Anspruch
52 auf Weiterbildung, um ihre Unabhängigkeit und Mitwirkung dauerhaft zu sichern
53 und Mitbestimmung wirksam zu gestalten. Der Anspruch auf Kostentragung durch das
54 Unternehmen sowie auf Lohnfortzahlung während der Aufsichtsrats Tätigkeit und
55 Weiterbildung ist klarzustellen.
- 56 Auf dem Weg zu einem einheitlichen Unternehmensmitbestimmungsgesetz sind aus Sicht
57 des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften weitere begleitende Maßnahmen zwingend
58 erforderlich, um mehr demokratische Teilhabe durch eine Stärkung der Mitspracherechte
59 der Beschäftigten im Aufsichtsrat zu ermöglichen – und die fortschreitende Erosion
60 der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und ihre Schwächung durch immer weiter um
61 sich greifende missbräuchliche oder sogar rechtswidrige Unternehmenspraktiken zu
62 stoppen. Dazu gehören insbesondere:
- 63 • Die Ausweitung der Mitbestimmung auf mehr Beschäftigte durch die Absenkung der
64 Schwellenwerte von über 2.000 auf 1.000 im Mitbestimmungsgesetz und von über 500
65 auf 250 im Drittelbeteiligungsgesetz. Darüber hinaus muss die Lücke im
66 Drittelbeteiligungsgesetz geschlossen werden. Dabei sind Inlandsbeschäftigte
67 konzernweit zu zählen – auch in faktischen Konzernen ohne Beherrschungsvertrag
68 oder Eingliederung – sowie Kapitalgesellschaften & Co. KG ausdrücklich
69 einzubeziehen.
 - 70 • Rechtsbrüche bei der Anwendung gesetzlicher Mitbestimmungsregeln müssen beendet
71 werden: Es bedarf eines konsequenten Vorgehens gegen Unternehmen, die die
72 Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignorieren. Eine einfachere gerichtliche
73 Durchsetzung sowie mehr Transparenz sind dafür unerlässlich. Nötig sind dafür
74 ein erweitertes Statusverfahren mit verbessertem Antragsrecht, eine klare
75 Verpflichtung der Unternehmen zur Kostentragung sowie verbindliche
76 Offenlegungspflichten im Lagebericht. Zudem sind deutlich wirksamere Sanktionen
77 bei Verstößen notwendig.
 - 78 • Es braucht klare Regeln gegen Mitbestimmungsvermeidung in Europa: Die immer
79 größer werdenden Schlupflöcher für eine missbräuchliche Umgehung der
80 Unternehmensmitbestimmung, die durch europäische Rechtsformen entstehen, müssen
81 geschlossen werden. Dazu sind gezielte Änderungen sowohl im nationalen Recht als

82 auch auf europäischer gesetzlicher Ebene erforderlich:

- 83 • Im SE (Societas Europaea; Europäische Aktiengesellschaft)-
84 Beteiligungsgesetz und den Umsetzungsgesetzen zur grenzüberschreitenden
85 Umwandlung muss klar festgelegt werden, dass bei Überschreiten der
86 deutschen Beschäftigungsschwellen eine neue Verhandlung über die
87 Mitbestimmung verpflichtend ist. Außerdem bedarf es einer gesetzlichen
88 Auffangregelung, so dass – falls keine Vereinbarung getroffen wird –
89 automatisch die Schwellenwerte der geltenden Mitbestimmungsgesetze greifen.
90 Darüber hinaus sollen die Mitbestimmungsgesetze auch auf ausländische
91 Unternehmen mit Verwaltungssitz in Deutschland erstreckt werden. Neue
92 gesellschaftsrechtliche Gestaltungsoptionen, z. B. neue Rechtsformen nach
93 europäischer Vorgabe, dürfen in keinem Fall die Mitbestimmung gefährden.
- 94 • Ein klares Missbrauchsverbot im SE-Recht ist dringend nötig. Eine
95 gesetzliche Vermutung für Missbrauch gilt, wenn bei Gründung mindestens
96 vier Fünftel des Schwellenwerts überschritten worden ist oder der
97 Schwellenwert innerhalb von vier Jahren nach der Gründung überschritten
98 wird. Werden Schwellenwerte erst zu einem späteren Zeitpunkt überschritten,
99 kann ein Missbrauch grundsätzlich anhand weiterer Indizien festgestellt
100 werden. Auch im nationalen Recht müssen die Rechtsfolgen bei Missbrauch
101 angepasst werden, sodass dieser zumindest eine Verhandlungsverpflichtung
102 auslöst und idealerweise die nationalen Mitbestimmungsgesetze zur Anwendung
103 gelangen.
- 104 • Die Gründung arbeitnehmerloser Holding-SEs sollte verboten werden, da das
105 vorgeschriebene Verhandlungsverfahren zur Beteiligung der
106 Arbeitnehmer*innen hier fehlt. Es gilt zu verhindern, dass arbeitnehmerlose
107 SEs dafür missbraucht werden, einen mitbestimmten Aufsichtsrat zu vermeiden
108 oder abzuschaffen.
- 109 • Das Vorhaben einer neuen europäischen Gesellschaftsrechtsform – der EU Inc.
110 (früher 28. Regime) – birgt erhebliche Risiken für die
111 Unternehmensmitbestimmung. Den Entwurf der Kommission lehnen wir ausdrücklich
112 ab. Sollte eine Einführung der EU Inc. nicht verhindert werden können, ist ein
113 verbindlicher Schutz der Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene
114 sicherzustellen. Zudem sind wirksame Kontrollmechanismen erforderlich, um eine
115 missbräuchliche Nutzung der EU Inc. zur Umgehung der Mitbestimmung zu
116 verhindern. Der Anwendungsbereich der EU Inc. ist strikt auf Start-ups und
117 Scale-ups zu begrenzen.
- 118 • Der Anwendungsbereich der Mitbestimmung soll auf alle Unternehmensformen
119 ausgeweitet werden: Auch auf nationaler Ebene müssen Strategien zur Umgehung der
120 Mitbestimmung konsequent verhindert werden.
 - 121 • Stiftungskonstruktionen mit Erwerbszwecken (Stiftungen sowie Stiftung & Co.
122 KGs), Unternehmen der Religionsgesellschaften und Tendenzunternehmen müssen
123 in den Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung einbezogen werden.
 - 124 • Der Anwendungsbereich der Mitbestimmungsgesetze muss vollständig auf
125 Kapitalgesellschaften & Co. KG (auch ausländische Kapitalgesellschaften &

126 Co. KG) ausgeweitet werden.

- 127 • Nachhaltigkeit ist Kernaufgabe von Unternehmen und erfordert die konsequente
- 128 Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen – auch im Aufsichtsrat.
- 129 Insbesondere bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) muss Mitbestimmung
- 130 gestärkt werden, um einen wirksamen, demokratisch legitimierten sozial-
- 131 ökologischen Wandel zu sichern. Nachhaltigkeit als zentrale Zukunftsaufgabe darf
- 132 nicht allein durch Vorstände und Kapitalinteressen bestimmt werden.
- 133 Nachhaltigkeit muss eindeutig Bestandteil der Unternehmensstrategie sein. Die
- 134 Strategie insgesamt sowie zentrale Aspekte der Nachhaltigkeit müssen der
- 135 Zustimmungspflicht unterliegen.

136

137 2. Mitbestimmung im Betrieb und in der Dienststelle grundlegend weiterentwickeln

138 Auch für die Zukunft der betrieblichen Mitbestimmung gilt, dass die inhaltliche

139 Reichweite verbindlicher Mitentscheidungsrechte auf die Höhe der Zeit gebracht und

140 ausgebaut werden muss. Zudem ist eine Stärkung und grundlegende Weiterentwicklung der

141 Mitbestimmungsstrukturen dringend geboten, um sie wieder in die Fläche zu tragen.

142 Gerade hierin liegt ein Schlüssel, um dem rapide schwindenden Demokratievertrauen in

143 unserem Land ebenso wie der Entstehung und Verbreitung antidemokratischer und

144 rechtsextremer Einstellungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Denn wir sind davon

145 überzeugt: Dort, wo Beschäftigte im (Arbeits-)Alltag Beteiligung, Anerkennung und

146 Solidarität erfahren, wächst das Demokratievertrauen. Wo diese Erfahrungen fehlen,

147 steigt die politische Entfremdung und die Anfälligkeit für das Gedankengut und die

148 Parolen der Rechtsextremen.

149 Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss die Bundesregierung deshalb

150 die im Koalitionsvertrag angekündigte Weiterentwicklung der Mitbestimmung mit hoher

151 Priorität angehen und dafür auf verschiedenen Handlungsebenen aktiv werden. Es

152 besteht akuter Anpassungsbedarf in der Betriebsverfassung wie auch im

153 Personalvertretungsrecht.

154 a) Betriebsratsgründungen durch neue Impulse fördern:

- 155 • Grundlage für Initiativen zur Gründung von Betriebsräten sind objektive
- 156 Informationen über deren Einrichtung und Arbeit sowie eine Betriebskultur der
- 157 Angstfreiheit und des Vertrauens. Wo diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind
- 158 oder durch „Union Busting“ sogar gezielt eine Kultur der Angst erzeugt wird,
- 159 bestehen erheblich schlechtere Aussichten, dass Belegschaften ihr Recht auf
- 160 freie Wahlen im Betrieb einfordern. Gesamt- oder Konzernbetriebsräte sollten
- 161 daher das Recht erhalten, in den betriebsratslosen Betrieben ihres Unternehmens
- 162 Betriebsversammlungen einzuberufen, um die Beschäftigten über die Aufgaben eines
- 163 Betriebsrats zu informieren.

164 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen gerade die Arbeitgeber in

165 Unternehmen, in denen auch GBR und KBR nicht bestehen, verstärkt in die

166 sozialpartnerschaftliche Verantwortung nehmen, selbst positive Impulse für

167 Betriebsratsgründungen zu setzen. Indem sie gesetzlich verpflichtet werden,

168 jährliche Informationsveranstaltungen über die Wahl und Arbeit von Betriebsräten

169 abzuhalten, die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften einzuladen und dabei
170 objektiv zu informieren, wird zugleich ihre neutrale Rolle als Arbeitgeber
171 bekräftigt.

172 Zudem könnte im Rahmen eines Evaluationsverfahrens geprüft werden, welche
173 weiteren Optionen bestehen, sollte diese Verpflichtung nicht ausreichen, um das
174 gesetzte Ziel zu erreichen.

175 • Wir bekräftigen unsere Forderungen zur Einschränkung der Sonderregelungen für
176 Tendenzunternehmen aus dem DGB-Reformvorschlag zur Betriebsverfassung: Das
177 BetrVG muss auch auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und
178 erzieherischen Einrichtungen Anwendung finden. Ausgenommen sind davon lediglich
179 verkündigungsnahe, ausschließlich aus Kirchensteuermitteln finanzierte
180 Tätigkeiten.

181 • Betriebsräte finden sich am häufigsten in Großunternehmen aus eher
182 traditionellen Branchen. Je größer und älter der Betrieb, desto wahrscheinlicher
183 gibt es einen Betriebsrat. Demgegenüber führt der wirtschaftliche Strukturwandel
184 nicht zuletzt dazu, dass Betriebe tendenziell kleiner und jünger werden, neue
185 Branchen größer und die Arbeit selbst nicht selten prekärer wird. All das
186 verstärkt den Negativtrend bei der betrieblichen Mitbestimmung: In Deutschland
187 gibt es immer weniger Betriebsräte.

188 Nicht nur aufgrund der großen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen
189 Herausforderungen gilt es, diesen Trend umzukehren. Wir brauchen mehr Betriebsräte,
190 nicht zuletzt auch um die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zu stabilisieren und
191 auszubauen.

192 Aus diesem Grund werden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre konzeptionelle
193 Arbeit zur Erschließung neuer Wege intensivieren, um Beschäftigte in bislang
194 mitbestimmungsfernen Bereichen zur Gründung von Betriebsräten motivieren.

195 Neue regionale Netzwerke könnten als erster interner Denkanstoß dienen.

196 Diese Netzwerke sollen dem Ziel dienen, den Gewerkschaften die innerbetriebliche
197 Ansprache und die Unterstützung von Betriebsratsgründungen zu erleichtern. Eine
198 stärkere Vernetzung der Betriebe führt darüber hinaus zu einer stärkeren Solidarität
199 untereinander.

200 Für die Entwicklung solcher dauerhaften, betriebsübergreifenden Kooperationsnetze auf
201 regionaler Ebene wären gerade in Bereichen, die sich überwiegend durch Kleinbetriebe
202 auszeichnen, beispielsweise Gremienstrukturen denkbar, in denen sich gewerkschaftlich
203 interessierte Beschäftigte, ggf. ihre Betriebsräte aus unterschiedlichen Betrieben
204 und Gewerkschaftsvertreter*innen einer Branche zusammenschließen, um gemeinsame
205 Interessen oder Handlungsfelder zu identifizieren. Es wäre anzustreben, dass die
206 Betriebe die Ressourcen dafür bereitstellen. Als mögliche Felder für derartige neue
207 Formen der betriebsübergreifenden Zusammenarbeit kämen etwa der KI-Einsatz am
208 Arbeitsplatz, eine klimagerechte Arbeitsgestaltung oder gemeinsame Strategien zur
209 Qualifizierung und Sicherung von Fachkräften in Betracht.

210 Anknüpfungspunkte für die konzeptionelle Weiterentwicklung dieser Grundüberlegungen
211 bieten die bestehenden Transformationsräte oder -netzwerke, die in einigen

212 Bundesländern bereits wichtige Impulse für die regionale Gestaltung des
213 Strukturwandels setzen. Während diese vor allem auf strukturpolitische Fragen und
214 eine Zusammenarbeit der Sozialpartner mit staatlichen Akteuren der regionalen
215 Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik ausgerichtet sind, würden die hier skizzierten
216 betriebsübergreifenden Strukturen einem anderen Muster folgen: Sie wären zunächst
217 rein Arbeitnehmer*innen-seitig getragen und würden den überbetrieblichen Austausch zu
218 innerbetrieblichen Angelegenheiten, wie eben z. B. den Einsatz von KI oder die
219 regionale Entwicklung der betreffenden Branche, in den Mittelpunkt stellen.

220 Im Betrieb vertretene Gewerkschaften könnten in entsprechenden Gremien ihre fachliche
221 Expertise und Erfahrung einbringen, Qualifizierungsangebote bereitstellen und beim
222 Netzwerkaufbau helfen.

223 *b) Demokratischen Ablauf von Betriebsratswahlen gewährleisten*

224 Eine weitere zentrale Grundbedingung für die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten
225 ist die Gewährleistung demokratischer Wahlen. Dies erfordert vor allem, dass
226 Betriebsräte bzw. ihre Gründung wirksamer abgesichert werden durch

- 227 • weitere Verbesserungen der Regelungen zum Kündigungsschutz insbesondere für
228 Initiator*innen von Betriebsratswahlen.
- 229 • die zwingende Entfristung von Mitgliedern von Betriebsräten und Jugend- und
230 Auszubildendenvertretungen.
- 231 • die strafrechtliche Verfolgung von Behinderungen der Betriebsratsarbeit und der
232 Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen nach §119 BetrVG von Amts wegen – d.
233 h. ihre überfällige rechtliche Ausgestaltung als Officialdelikt und als
234 Tätigkeitsdelikt – sowie die Einrichtung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften auf
235 Länderebene.
- 236 • verbesserte Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigtendatenschutz, Digitalisierung
237 und KI und eine grundlegende Überarbeitung der Wahlordnung zur Durchführung des
238 BetrVG. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass die Möglichkeit, Betriebs-
239 oder Personalräte online zu wählen nur unter vollständiger Einhaltung der
240 Wahlgrundsätze und ausschließlich als „dritte Option“ neben Urnenwahlen und
241 Briefwahlen eingeführt werden darf.

242

243 *c) Mitbestimmung braucht Zukunft: Jugend- und Auszubildendenvertretungen besser 244 absichern*

245 Darüber hinaus machen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften dafür stark,
246 dass auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) rechtlich besser abgesichert
247 werden, indem

- 248 • rechtlich klargestellt wird, dass die Schutzrechte der Jugend- und
249 Auszubildendenvertreter*innen auch für dual Studierende gelten.
- 250 • das passive Wahlalter für Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen von 25 auf
251 27 Jahre angehoben wird.
- 252 • Ersatzmitglieder in einem Gremium, das nur aus einer Person besteht, ein
253 Teilnahmerecht an den Gremiensitzungen einen Schulungsanspruch erhalten. Bei

254 Mitgliedern einer JAV schließt das die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats
255 mit ein.

256

257 *d) Interessenvertretung attraktiver machen: Mitbestimmungsmöglichkeiten auf Stand*
258 *bringen.*

259 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich mit Nachdruck dafür stark, dass
260 die Akteure der Mitbestimmung über zeitgemäße, effektive und rechtlich abgesicherte
261 Werkzeuge verfügen, damit sie die vielfältigen, aber auch komplexen Aufgaben
262 angemessen erfüllen können, vor denen sie angesichts der aktuellen, hochdynamischen
263 Veränderungsprozesse in Arbeitswelt- und Wirtschaft stehen. Jenseits der skizzierten
264 Maßnahmen zur Förderung von Betriebsratsgründungen und zur Absicherung demokratischer
265 Betriebsratswahlen müssen bestehenden betrieblichen Interessenvertretungen
266 zusätzliche Mittel an die Hand gegeben werden, um von Anfang an substanziell
267 mitentscheiden zu können – auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten von strategischer
268 Relevanz. Nur so lässt sich eine vorausschauende Mitbestimmungspraxis in der Breite
269 etablieren.

270 Um die Mitentscheidungsmöglichkeiten von Betriebsräten auf nationaler und
271 europäischer Ebene entsprechend zu verbessern, müssen sich Reformen zunächst einmal
272 an folgender Grundorientierung ausrichten:

- 273 • Betriebsräte sollen grundsätzlich ein Initiativrecht erhalten, wenn eine
274 Angelegenheit der Mitbestimmung unterliegt.
- 275 • Bei Verstößen wird ein Unterlassungs- und Folgebeseitigungsanspruch eingeführt.
- 276 • Die Eingangsgrenze der Freistellung muss für Personalvertretungen von 300/600
277 Beschäftigten auf 200/500 gesenkt werden, in Betriebsräten muss ab 100 statt ab
278 200 Beschäftigten eine Person vollständig freigestellt werden.
- 279 • Um die Durchsetzungsfähigkeit von Europäischen Betriebsräten (EBR) zu erhöhen,
280 muss die jüngst abgeschlossene Reform der Europäischen Richtlinie zu EBR von der
281 Bundesregierung ambitioniert und zeitnah in nationales Recht umgesetzt werden.

282 Überdies besteht nach Jahrzehnten weitestgehenden mitbestimmungspolitischen
283 Stillstands akuter Aktualisierungsbedarf bezüglich der mitzubestimmenden Themen – und
284 zwar sowohl bezogen auf die Betriebsverfassung in der Privatwirtschaft als auch auf
285 die Personalvertretung im öffentlichen Dienst. Dieser Aktualisierungsbedarf umfasst
286 insbesondere:

- 287 • das verbindliche Recht zur Durchsetzung von Prozessvereinbarungen – insbesondere
288 für die Einführung von neuen Technologien wie KI
- 289 • die Ausrichtung der Mitbestimmungsrechte auf zentrale Zukunftsthemen. An
290 allererster Stelle ist hier die Stärkung der Verbindlichkeit von
291 Mitbestimmungsrechten bei Personalplanung und -bemessung, Interessenausgleich
292 und Beschäftigungssicherung zu nennen
- 293 • ein Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen, die dem Klima- oder Umweltschutz dienen.
294 Dessen Förderung sollte zudem – analog zum Betriebsverfassungsgesetz – zu den
295 allgemeinen Aufgaben von Personalräten zählen

- 296 • einen erleichterten Zugang von Betriebs- und Personalräten zu Sachverstand und
297 Beratung
- 298 • die Einführung eines digitalen Zugangsrechts für Gewerkschaften im
299 Betriebsverfassungsgesetz. Auch die hierzu 2021 ins
300 Bundespersonalvertretungsgesetz eingeführte Regelung ist unzureichend
- 301 • die Einführung einer Demokratiezeit, d. h. Beschäftigte sollen eine Stunde pro
302 Woche freigestellt werden, um ihnen mehr Möglichkeiten zu geben, sich aktiv in
303 Veränderungs- und Mitbestimmungsprozesse einzubringen
- 304 Neben den genannten prioritären Reformbedarfen gibt es noch weitere Änderungen, die
305 aus Gewerkschaftssicht notwendig sind, um eine „betriebliche Mitbestimmung für das
306 21. Jahrhundert“ zu verwirklichen. Zusammengefasst finden sich all diese Änderungen
307 in dem Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, den der DGB und
308 seine Mitgliedsgewerkschaften 2022 vorgelegt haben. Dieser Gesetzentwurf bildet auch
309 weiterhin die Basis für die gewerkschaftliche Forderung nach einer grundlegenden
310 Reform von Betriebsverfassung und betrieblicher Mitbestimmung.
- 311 *e) Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung angleichen und ausweiten:*
- 312 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern für Personalräte generell die
313 gleichen Mitbestimmungsrechte, die das Betriebsverfassungsrecht Betriebsräten
314 garantiert. Mit Blick auf das Bundespersonalvertretungsgesetz ist deshalb eine
315 Angleichung an die Regelungen der Betriebsverfassung unerlässlich. Zudem müssen
316 Mitbestimmungslücken geschlossen und die Arbeitsfähigkeit der Personalräte verbessert
317 werden. Mitbestimmung ist für Personalrat und Dienststelle ein wichtiges Instrument,
318 mit dem die Zukunft des öffentlichen Dienstes gestaltet, seine Leistungsfähigkeit
319 verbessert und die Bürgerfreundlichkeit gestärkt wird. Wie bei Betriebsräten in der
320 Privatwirtschaft müssen auch in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung die
321 Rechte der Personalvertretung auf die Höhe der Zeit gebracht werden. Das
322 Bundespersonalvertretungsgesetz muss dabei mehr Flexibilität zulassen. Die
323 Zuständigkeit der Personalräte in allen sozialen, personellen, organisatorischen und
324 sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten passt besser zu einem schnellen
325 Wandlungsprozess als ein starrer Katalog an Mitbestimmungstatbeständen.
- 326 Im Einzelnen treten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für folgende
327 Erweiterungen der Mitbestimmungsrechte von Personalräten ein:
- 328 • Die Allzuständigkeit von Personalräten in allen sozialen, personellen,
329 organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten muss
330 eingeführt werden.
- 331 • Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle: Die Einführung und Anwendung
332 technischer Einrichtungen mit der Option, das Verhalten oder die Leistung der
333 Beschäftigten zu überwachen, muss ohne Einschränkung Gegenstand der
334 Mitbestimmung sein. Die in der vergangenen BPersVG-Novellierung vorgenommene
335 Verschlechterung der Mitbestimmung durch die Einschränkung der Rechte der
336 Einigungsstelle muss zurückgenommen werden.
- 337 Zudem ist es insbesondere in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt zwingend
338 notwendig, Mitbestimmung auf einem zeitgemäßen Niveau sicherzustellen. Das

339 Bundespersonalvertretungsgesetz stellt bisher auf klar definierte Maßnahmen ab. Mit
340 Blick auf die Einführung und Nutzung von KI reicht das nicht mehr. Wie für das
341 Betriebsverfassungsgesetz gilt auch für das Bundespersonalvertretungsgesetz, dass es
342 ergänzt werden muss durch eine prozessorientierte Mitbestimmung. Entsprechende
343 Regelungen gibt es auf Länderebene bereits, zum Beispiel im
344 Landespersonalvertretungsgesetz von Nordrhein-Westfalen.