

Berlin, 18. Januar 2021

STELLUNGNAHME

Deutscher Juristinnenbund e.V.

Vereinigung der Juristinnen,
Volkswirtinnen und Betriebswirtinnen

Geschäftsstelle / Office:

Anklamer Straße 38 • D-10115 Berlin

fon: +49 30 4432700 • fax: +49 30 44327022

geschaeftsstelle@djb.de • <https://www.djb.de>

zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und zur Stärkung der Betriebsräte (Betriebsrätestärkungsgesetz)

(Referentenentwurf des BMAS vom 21.12.2020)

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djB) begrüßt das Anliegen des Referentenentwurfs, Betriebsratsgremien zu stärken und Betriebsratswahlen zu fördern. Das Reformvorhaben ist als erster Schritt in Richtung einer zukunftsfähigen Mitbestimmung zu verstehen. Allerdings hat der Entwurf blinde Flecken, was die Herausforderungen der Digitalisierung für die Geschlechtergerechtigkeit angeht.

1. Betriebsräte in Kleinbetrieben

Viele Frauen arbeiten in kleinen Betrieben und Betrieben ohne Betriebsrat. In betriebsratslosen Betrieben fehlt eine Interessenvertretung und ein wichtiger Akteur zur Durchsetzung von Gleichstellungsrechten und Diskriminierungsverboten. Deswegen begrüßt der djB das Vorhaben, die Wahlen von Betriebsräten insbesondere in kleinen Betrieben zu erleichtern und Initiator*innen von Betriebsratswahlen besser zu schützen.

2. Aus- und Weiterbildung als zentrales Gleichstellungsthema

Der djB teilt die Auffassung, dass die Qualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Schlüsselthema zur Bewältigung des digitalen, ökologischen und sozialen Wandels ist. Deswegen ist die Stärkung der Mitbestimmung im Bereich der Berufsbildung ein richtiger Ansatz des Entwurfs. Der Referentenentwurf schafft jedoch nicht das nötige Initiativrecht des Betriebsrats mit Einigungszwang, sondern belässt es im Wesentlichen bei einer Beratungsfunktion des Betriebsrats. Zudem wird die Geschlechtergleichstellung im Entwurf weder in der Begründung (S.15) noch in den Reformvorschlägen berücksichtigt. Dies ist angesichts der fortbestehenden Diskriminierungsrisiken vor dem Hintergrund von Art. 3 Abs. 2 GG aber geboten. Geschlechtergleichstellung sollte als ein Schlüsselthema der Qualifizierung für den gesellschaftlichen Wandel mit genannt werden.

3. Künstliche Intelligenz als Handlungsfeld für Gleichstellung im Betrieb

Der djB begrüßt das Vorhaben des Entwurfs, Mitbestimmung auf dem Feld der Künstlichen Intelligenz (KI) zu stärken. KI ist, wie im Referentenentwurf angesprochen, relevant für The-

men der mobilen Arbeit, der Transformation von Arbeitsverfahren und -abläufen, der Auswahlverfahren bei Personalentscheidungen sowie bei Methoden und Inhalten der Aus- und Weiterbildung.

Dass die bereits belegten geschlechtsbezogenen Diskriminierungsrisiken von KI angesichts der nachhaltigen Wirkungen in der Arbeitswelt nicht angesprochen werden, verwundert allerdings. KI wirft zentrale Fragen für die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt auf.

Der Ansatz, Betriebsräten besseren Zugang zu IT-Sachverständigen zu verschaffen, ist richtig. Art. 3 Abs. 2 GG verpflichtet den Gesetzgeber jedoch dazu, sicherzustellen, dass IT- und KI-Sachverständige auch in Gleichstellungsfragen geschult sind und dass sie in der Lage sind, Betriebsräte im Umgang mit Diskriminierungsrisiken der KI zu beraten.

4. Mitbestimmung bei mobiler Arbeit

Die Möglichkeit, mobil und insbesondere im Homeoffice zu arbeiten, ist ein wichtiger Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit ein bedeutender Hebel für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt. Mobile Arbeit kann Vereinbarkeit fördern. Sie kann aber – u.a. wegen der im Entwurf zu Recht adressierten Entgrenzungsrisiken – auch zu psychischen und physischen Belastungen führen. Deswegen ist der Ansatz, die Ausgestaltung mobiler Arbeit der zwingenden Mitbestimmung zu unterwerfen, zu begrüßen. Allerdings wurde der in einem anderen Entwurf des BMAS zunächst vorgesehene individuelle Rechtsanspruch auf mobile Arbeit nach wie vor nicht geschaffen. Das macht die Notwendigkeit kollektiven Handelns umso drängender, weshalb der djb befürwortet, die zwingende Mitbestimmung für Fragen des Arbeitsortes einzuführen, so dass die Entscheidung, *ob* mobile Arbeit in Betrieben ermöglicht wird, nicht – wie nach wie vor vorgesehen – allein in den Händen der Arbeitgeber liegt. Außer bei der Frage des „Ob“ ist die Beteiligung des Betriebsrates auch bei den Arbeitsschutzfragen und Arbeitszeitfragen, die sich für zeitlich und örtlich mobile Arbeit stellen, zwingend erforderlich und muss gestärkt werden. Last, but not least auch bei anderen Fragen wie z.B. der Leistungsbewertung.

5. Begriff des Geschlechts im Betriebsverfassungsrecht und Frauenquoten

Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 17. Oktober 2017 und der darauf folgenden Änderung des Personenstandsgesetzes ist klargestellt, dass unter dem Begriff des „Geschlechts“ kein binäres System zu verstehen ist. Auch im BetrVG ist der Begriff verfassungskonform entsprechend so auszulegen, dass er auch andere geschlechtliche Identitäten erfasst. Der Referentenentwurf umschifft diese Thematik leider gänzlich und übersieht dabei die Notwendigkeit, Klarheit für Wahlvorstände zu schaffen hinsichtlich der Regeln zur Förderung von Frauen. Mit Blick auf die 2022 anstehenden Betriebsratswahlen drängt die Thematik. So bedarf es vor dem Hintergrund von Art. 3 Abs. 2 GG nach wie vor der im BetrVG vorgesehenen Quotenregeln. Notwendig muss eine präzise Definition des Minderheitengeschlechts und die Integration der Belange nicht-binärer Menschen in die weiteren Wahlrechtsregelungen hinzukommen.

Prof. Dr. Maria Wersig
Präsidentin

Prof. Dr. Heide Pfarr
Vorsitzende der Kommission Arbeits-,
Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht