

Antrag Nr. 4

der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
an die 169. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 26. November 2020

BESONDEREN KÜNDIGUNGSSCHUTZ AUF POTENZIELLE KANDIDATEN FÜR BR-WAHL ERWEITERN

Die Betriebsverfassung regelt das Organisationsrecht der ArbeitnehmerInnen in Betrieben. Die wohl zentrale Rolle spielen dabei die Regelungen zur Betriebsratswahl, die sich im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) und detailliert in der Betriebsrats-Wahlordnung (BRWO) 1974 finden. Der Ablauf einer Betriebsratswahl ist daher gesetzlich vorgegeben – organisatorisch und zeitlich. Weder das ArbVG noch die BRWO 1974 können als junge Rechtsgrundlagen bezeichnet werden. Es überrascht daher, dass diese wichtigen Rechtsgrundlagen zur Organisation von ArbeitnehmerInnen in Betrieben durchaus gravierende Schwächen aufweisen, die sogar die Wahl von Belegschaftsvertretungen gänzlich verhindern können.

Die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer fordert daher vom Sozialminister, von der Arbeitsministerin, von der Bundesregierung und von den im Parlament vertretenen Parteien:

- **Der Arbeitnehmer- und der Betriebsbegriff müssen an die Anforderungen und Veränderungen der digitalisierten Arbeitswelt angepasst werden.**
- **Der besondere Kündigungsschutz muss generell auf potenzielle WahlwerberInnen ausgeweitet werden – unabhängig von der Zeitspanne bis zur Betriebsratswahl.**
- **Das aktive oder passive Wahlrecht (im Sinne des ArbVG) muss gesetzlich geändert werden, damit ArbeitnehmerInnen auch während eines Kündigungsanfechtungsverfahrens zur BR-Wahl zugelassen werden können.**
- **Für mutwillige Be- oder Verhinderung von Betriebsratswahlen muss ein Straftatbestand geschaffen werden.**

Auch die sich ständig verändernde Arbeitswelt (Stichwort: Digitalisierung) stellt das Organisationsrecht auf die Probe. Die wesentlichen Anknüpfungspunkte für die BR-Wahl sind der Betriebs- und der Arbeitnehmerbegriff des ArbVG. Doch beiden Begriffen liegen nun teilweise veränderte Rahmenbedingungen der Arbeitswelt zu Grunde, wodurch (zumindest theoretisch) eine flächendeckende Organisation der ArbeitnehmerInnen nicht mehr umsetzbar sein könnte.

Darüber hinaus gibt es nach wie vor Lücken im Zusammenhang mit den Kündigungsschutzvorschriften von (potenziellen) Wahlwerbern/-innen. So wird zeitlich gesehen nach wie vor differenziert zwischen Phasen des besonderen Kündigungsschutzes von Wahlwerbern/-innen einerseits und Kündigungsanfechtungsmöglichkeiten von WahlwerberInnen andererseits. Der Unterschied liegt im Detail: Beim besonderen Kündigungsschutz kann ein Arbeitsverhältnis ohne Zustimmung durch ein Arbeits- und Sozialgericht überhaupt nicht rechtswirksam gekündigt werden. Bei den Anfechtungsmöglichkeiten hingegen ist ein Arbeitsverhältnis zunächst aufgrund einer Arbeitgeber-Kündigung (schwebend unwirksam) beendet. Und die Anfechtungsklage richtet sich

gegen diese Beendigung. Vor allem bei mutwilligen Beendigungen von Arbeitsverhältnissen während oder in Planungsphasen einer Betriebsratswahl ist diese Unterscheidung bedeutend.

Wenn Betriebsinhaber noch innerhalb bestimmter Zeitspannen WahlwerberInnen kündigen, sind diese nach Ablauf der Kündigungsfrist sowohl vom aktiven und auch passiven Wahlrecht ausgeschlossen. Mit anderen Worten: Der Arbeitgeber rechnet bereits damit, dass die Beendigung nicht vor Gericht halten wird, handelt aber trotzdem so, um zu verhindern, dass potenzielle WahlwerberInnen bei der BR-Wahl zugelassen und gewählt werden können. Das ist eine enorme Schutzlücke im ArbVG, die unbedingt geschlossen werden muss, damit Betriebsinhaber Betriebsratswahlen nicht bereits im Anfangsstadium verhindern können.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/>	Mehrstimmig <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	--	--------------------------------------