

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Linda Vierecke (SPD) und Sven Meyer (SPD)**

vom 24. Januar 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 20. Februar 2024)

zum Thema:

Warum gibt es keinen Betriebsrat bei Grün Berlin GmbH, sondern nur eine nicht-gesetzeskonforme Mitarbeitervertretung (MAV)? – Nachfrage

und **Antwort** vom 29. Februar 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 6. März 2024)

Senatsverwaltung für
Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt

Frau Abgeordnete Linda Vierecke (SPD) und
Herrn Abgeordneten Sven Meyer (SPD)
über
die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/18291
vom 24.01.2024

über Warum gibt es keinen Betriebsrat bei Grün Berlin GmbH, sondern nur eine nicht-
gesetzeskonforme Mitarbeitervertretung (MAV)? – Nachfrage

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl um eine sachgerechte Antwort bemüht und hat daher die Grün Berlin GmbH um Stellungnahme gebeten, die bei der nachfolgenden Beantwortung berücksichtigt ist.

Frage 1:

In der Antwort zu Frage 4 der Drs. 19/17573 (Worin unterscheiden sich die Rechte der Interessenvertretung bei der Grün Berlin GmbH von denen eines Betriebsrates gemäß Betriebsverfassungsgesetz? bitte detailliert erläutern.) wurde nur allgemein mitgeteilt, dass die durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verbrieften Rechte eines Betriebsrats durch eine bindende schriftliche Vereinbarung zwischen Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) und Geschäftsführung ersetzt worden seien. Bedeutet dies, dass die Rechte der MAV der Grün Berlin GmbH mit denen eines Betriebsrates nach dem BetrVG komplett identisch sind? Wenn ja, worin bestehen die Gründe und die Sinnhaftigkeit der Gründung einer alternativen Mitarbeiter*innenvertretung? Wenn nein, worin unterscheiden sich die Rechte und die Konstruktion der MAV bei der Grün Berlin GmbH von denen eines Betriebsrates gemäß BetrVG? Wir bitten insbesondere bei den folgenden Rechten, um Erläuterung:

Antwort zu 1:

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die partnerschaftliche Kooperation zwischen der Mitarbeiter*innenvertretung (MAV) und der Geschäftsführung basiert auf Grundlage einer bindenden Vereinbarung. Diese wurde durch die Geschäftsführung und die MAV-Mitglieder unterzeichnet. Zwischen der Geschäftsführung und den Mitarbeiter*innen wurden hierbei Regelungsgegenstände identifiziert, die in Anlehnung des BetrVG vereinbart wurden. Eine vollständige Übernahme der Regelungen erfolgte nicht. Sie dienten der Orientierung. Gemeinsames Ziel war es, eine verbindliche Vereinbarung über die Mitwirkung und Mitbestimmung der Mitarbeiter*innen abzustimmen, die weiterhin eine agile Unternehmensentwicklung ermöglichen soll sowie die vielfältigen und komplexen Anforderungen an die Gesellschaft berücksichtigt. Ergebnis eines ergebnisoffenen Prozesses war die freie Entscheidung der Mitarbeiter*innen, eine gesellschaftsübergreifende MAV zu wählen. Die Wahl fand frei, unmittelbar, gleich und geheim statt.“

1 a): Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG haben Betriebsratsmitglieder das Recht Schulungs- und Bildungsveranstaltungen wahrzunehmen, die ihnen die notwendigen Kenntnisse zur Ausführung ihres Amtes vermitteln. Die Kosten trägt gemäß § 40 BetrVG der Arbeitgeber. Verweigert der Arbeitgeber Freistellung und Kostenübernahme kann das Betriebsratsmitglied sich beides unter Feststellung der Erforderlichkeit gerichtlich erstreiten. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und insbesondere wenn dies abweichend geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 a):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Mitglieder der MAV partizipieren wie alle Mitarbeitenden an Maßnahmen der Personalentwicklung. Bildungsbedarfe können individuell oder als Inhouse-Maßnahmen, auch für die Tätigkeitsthemen der MAV in Anspruch genommen werden. Die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen werden ermöglicht.“

1 b): § 40 BetrVG regelt auch, dass der Arbeitgeber sämtliche Sachkosten, die für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind, übernimmt. Hierzu gehören neben Schulungskosten auch die zur Verfügungstellung von Räumlichkeiten, Büroausstattung und Arbeitsmitteln. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und insbesondere wenn dies abweichend geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür? Welche Möglichkeiten gibt es für die MAV, wenn die Geschäftsführung sie nicht mit den erforderlichen Mitteln ausstattet, diese zu erhalten?

Antwort zu 1 b):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Gesellschaft trägt sämtliche Sachkosten, die für die MAV-Tätigkeit erforderlich sind. Dies beinhaltet auch die zur Verfügung Stellung von betrieblichen Räumlichkeiten (bspw. Besprechungsräume) und Arbeitsmitteln.“

1 c): § 43 BetrVG gibt dem Betriebsrat auf, regelmäßige Betriebsversammlungen durchzuführen. Auch Beschäftigte und Gewerkschaft können nach Antrag die Einberufung einer Betriebsversammlung erwirken. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wie viele Versammlungen werden von der MAV regelmäßig pro Jahr durchgeführt? Können die Mitarbeitenden die Durchführung einer Versammlung von der MAV erzwingen? Wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 c):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Gemäß Vereinbarung finden mindestens einmal jährlich Mitarbeiter*innenversammlungen während der Arbeitszeit statt. Die Vorbereitung und Durchführung obliegt der MAV. Die Geschäftsführung und -leitung nehmen nicht daran teil.“

1 d): Um seine Aufgaben angemessen wahrnehmen zu können, hat der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG einen allgemeinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihn rechtzeitig und umfassend unterrichtet, d. h. Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellt, die er zur Durchführung seiner Aufgaben benötigt. Dieser Informationsanspruch ist umfangreich, da auch die Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 80 Abs. 1 umfangreich sind. Wenn es im Hinblick auf die Informations- und Vorlagepflicht zu Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat kommt, kann ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht eingeleitet werden. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 d):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Zwischen der MAV und der Geschäftsführung finden regelmäßig Termine statt, in denen Informationen und Unterlagen zu anstehenden Themen ausgetauscht werden. Zusätzlich werden bedarfsweise Arbeitsgruppen zu Sonderthemen etabliert. Ferner sind Grundsätze der Mitwirkung und Mitbestimmung vereinbart, bei denen die MAV an der Entscheidungsfindung beteiligt sind. Diese untergliedern sich in „Information“, „Anhörung“, „Mitwirkung“ und „Mitbestimmung“. Auf Vorschlag der MAV wurden Regelungsgegenstände vereinbart, die unter die o. g. Grundsätze subsumiert sind. Die MAV kann ferner rechtliche Beratung für die eigene Tätigkeit beauftragen.“

1 e): Gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei komplexen Fragen einen Sachverständigen hinzuziehen, um die erhaltenen Informationen beurteilen zu können. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 e):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Gemäß Vereinbarung steht es der MAV frei, zur Erfüllung ihrer Aufgaben juristische Beratung oder Sachverständige hinzuziehen.“

1 f): Gemäß § 85 BetrVG kann der*die Arbeitnehmer*in dem Betriebsrat eine Beschwerde zuleiten, der gegenüber dem Arbeitgeber auf Abhilfe dringen kann. Bei Uneinigkeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sieht das BetrVG hier das rechtliche Mittel der Einigungsstelle vor, dass eine Entscheidung herbeiführen kann. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 f):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Aufgabe der MAV ist es, stellvertretend mögliche Interessenkonflikte zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeiter*innen zu lösen. Die MAV nimmt Beschwerden, Anfragen und Anregungen entgegen und wirkt durch Verhandlungen mit der Geschäftsleitung oder Mitarbeiter*innen auf eine Lösung hin. Bedarfsweise könnten externe Dienstleister, z.B. Konflikt-Coaches, hinzugezogen werden. Dieser Bedarfsfall ist bisher nicht eingetreten. Eine gesonderte Einigungsstelle ist nicht vereinbart.“

1 g): § 87 BetrVG regelt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten des Betriebs. Dazu gehören beispielsweise Fragen zur Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsregelungen, Entgelt- und Lohnfragen, Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen sowie die Förderung der Chancengleichheit und Integration im Betrieb. Der Betriebsrat hat die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer in diesen sozialen Angelegenheiten zu vertreten und entsprechende Regelungen mit dem Arbeitgeber auszuhandeln. Er hat hierbei ein Initiativrecht. Bei diesen Angelegenheiten kann der Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats einseitig Maßnahmen ergreifen, sondern muss sich zuvor mit dem Betriebsrat geeinigt haben. Handelt der Arbeitgeber trotzdem einseitig oder weicht er vom Vereinbarten ab, kann der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch beim Arbeitsgericht geltend machen. Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen, kann eine Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG gebildet werden, die eine rechtliche verbindliche Lösung für alle Parteien im Betrieb herbeiführen kann. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 g):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Im Rahmen von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten nimmt die MAV sog. soziale Angelegenheiten wahr; bspw. zu den Themen: Kündigungen (arbeitgeberseitig), Arbeitsentgelte, Gehaltsanpassung, Regelung zur Arbeitszeit, Anpassungen Vertragsinhalte, Einführung neuer Tools u. a. Auch verfügt die MAV über ein Initiativrecht für entsprechende Vorschläge.“

1 h): Gemäß § 93 BetrVG kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 h):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Alle vakanten Stellen der Grün Berlin werden öffentlich ausgeschrieben. Allen Mitarbeiter*innen ist es bekannt und möglich, sich auf diese vakanten Stellen zu bewerben. Ferner hat die MAV ein Anhörungsrecht zur Beratung bei der Erstellung des Stellenplans.“

1 i): Gemäß § 99 u. § 95 Abs. 3 BetrVG braucht der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats, um bestimmte personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen durchführen zu können. Der Betriebsrat kann diese Zustimmung aus bestimmten Gründen, die sich aus dem BetrVG ergeben, verweigern. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 i):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellungen, Versetzungen u. ä. sind nicht Bestandteil der Tätigkeit der MAV.“

1 j): Gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG muss vor jeder Kündigung der Betriebsrat angehört und ihm die Gründe der Kündigung mitgeteilt werden. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Bei beabsichtigten ordentlichen Kündigungen besitzt der Betriebsrat ein Widerspruchsrecht, sofern bestimmte Gründe, die gegen die Kündigung sprechen, vorliegen. Aus dem Widerspruch des Betriebsrats ergibt sich ein Weiterbeschäftigungsanspruch für den Betroffenen oder die Betroffene bei Einreichung einer Kündigungsschutzklage bis zur gerichtlichen Entscheidung. Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 j):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Vor Kündigung oder Kündigungsabsicht (arbeitgeberseitig) hat die MAV das Recht auf Anhörung und bei Kündigung (arbeitsgeberseitig) auf Mitwirkung. Weitere Rechte der MAV sind nicht Bestandteil ihrer Tätigkeit.“

1 k): Bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen die Verpflichtungen des BetrVG können Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Welche Mittel hat die MAV der Grün Berlin GmbH bei Verstößen des Arbeitgebers gegen die gemeinsame Vereinbarung vorzugehen?

Antwort zu 1 k):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Grundsätzlich basiert die Kooperation zwischen der MAV und Geschäftsführung auf einer vertrauensvollen Partnerschaft. Hierzu zählt die Einhaltung der unterzeichneten Vereinbarung.“

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben steht es der MAV frei, juristische Beratung oder Sachverständige hinzuziehen.“

1 I): Hinsichtlich wirtschaftlicher Belange hat der Arbeitgeber nach §§ 106 Abs. 1 u. 2, 108 Abs. 5, 110 BetrVG eine Unterrichtungspflicht gegenüber dem Wirtschaftsausschuss, einem Hilfsorgan des Betriebsrats, das in Unternehmen ab 100 Arbeitnehmenden gebildet werden muss. Erfüllt der Arbeitgeber diese Unterrichtungspflicht nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet handelt er ordnungswidrig. Eine derartige Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden (§ 121 Abs. 1 u. 2 BetrVG). Wie ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt, gibt es einen Wirtschaftsausschuss und informiert der Arbeitgeber diesen und berät kritische wirtschaftliche Angelegenheiten mit diesem? Wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung aus und was waren die Gründe hierfür?

Antwort zu 1 I):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Ein gesonderter Wirtschaftsausschuss besteht nicht. Die MAV wird zu aktuellen Entwicklungen der Gesellschaft informiert und eingebunden. Grundsätzlich ist Grün Berlin Zuwendungsempfängerin des Landes Berlin. Die Zuwendungen stehen hierbei unter dem Vorbehalt haushalterischer Voraussetzungen sowie der Vorgaben für Zuwendungsempfängerinnen.“

Frage 2:

In der Antwort zu Frage 5 der Drs. 19/17573 wurde als Schutz vor Nachteilen der Mitglieder der MAV und als rechtliche Absicherung ausschließlich ein arbeitsvertraglich fixierter Kündigungsschutz genannt. Die Schutzbestimmungen aus dem BetrVG sind deutlich umfangreicher. Gemäß § 78 BetrVG dürfen Mitglieder des Betriebsrats in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden, auch nicht in Bezug auf ihre beruflichen Entwicklung. Bei schweren Fällen der Behinderung kann es sich auch um eine Straftat handeln, die entsprechend gerichtlich verfolgt werden kann. Wie und wo ist dies bei der Grün Berlin GmbH geregelt und wenn dies abweichend zum BetrVG geregelt wurde, wie sieht die Regelung konkret aus und was waren die Gründe hierfür? Welche Möglichkeiten gibt es für die Mitglieder der MAV, wenn sie aufgrund oder in ihrer Tätigkeit als Mitglied der MAV behindert oder benachteiligt werden, dagegen vorzugehen?

Antwort zu 2:

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Grün Berlin ist ein modernes Unternehmen, das den Mitgliedern der MAV mit Wertschätzung und Dank für ihren Einsatz begegnet. Benachteiligungen aufgrund der Tätigkeit in der MAV widerstreben den Grundsätzen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. MAV-Mitglieder haben einen arbeitsvertraglichen Kündigungsschutz. Weitere Regelungen sind in der Vereinbarung nicht vorliegend.“

Frage 3:

In Drs. 19/17573 wurde auf Frage 7 geantwortet, dass es im Vorfeld der Einführung der MAV einen „Abstimmungsprozess zwischen Mitarbeitenden und Geschäftsführung“ gegeben habe, bei dem „Rechte und Pflichten von Betriebsräten, von Geschäftsführung sowie beider Rollen im Zusammenspiel ergebnisoffen diskutiert und bewertet“ worden seien.

a) Welche Punkte wurden im Verlauf dieses Abstimmungsprozesses ganz konkret diskutiert?

Antwort zu 3 a):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Im Rahmen des kooperativen Prozesses wurden die Rechte und Pflichten von MAV am Beispiel des Betriebsrates und einer gesellschaftsübergreifenden MAV erörtert. Die Mitarbeiter*innen der Grün Berlin GmbH haben sich in einer freien und geheimen Abstimmung für eine gesellschaftsübergreifende MAV entschieden und infolgedessen in freier, gleicher und geheimer Wahl MAV-Mitglieder direkt gewählt.“

3 b): Welche Punkte sprachen aus Sicht der Geschäftsführung für eine „alternative Mitarbeitervertretung“? Welche Bedenken wurden von Seiten der Geschäftsführung gegen einen gesetzlich geregelten Betriebsrat angeführt?

Antwort zu 3 b):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Der gesamte Prozess war ergebnisoffen. Das Recht, einen Betriebsrat zu gründen, ist vom bisherigen Prozess und dem derzeit zur Anwendung gebrachten Format der MAV unbenommen. Mitarbeiter*innen könnten jederzeit einen Betriebsrat gründen.“

3 c): Welche Bedenken wurden von den Mitarbeitenden gegen einen gesetzlich geregelten Betriebsrat angeführt?

Antwort zu 3 c):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Geschäftsführung und -leitung war in den freien mitarbeiterinternen Dialogprozess nicht beteiligt. Die Geschäftsführung und -leitung wurde über das Ergebnis informiert.“

3 d): Welche Position, für oder gegen einen regulären Betriebsrat, wurde von der Geschäftsführung vertreten?

Antwort zu 3 d):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Die Geschäftsführung vertritt keine Position gegen einen Betriebsrat. Es steht der Geschäftsführung auch nicht zu, dieses zu entscheiden. Die Entscheidung dafür wird von den Mitarbeitenden getroffen. Die Mitarbeiter*innen haben jederzeit das Recht, einen Betriebsrat zu gründen. Dieses Recht wird durch das derzeitige Format nicht infrage gestellt.“

3 e): Der § 20 BetrVG soll gewährleisten, dass die Wahl eines Betriebsrats ohne Behinderung und Repressalien durchgeführt wird. Auch die Androhung von Nachteilen, die Gewährung oder das Versprechen von Vorteilen kann eine Straftat gemäß § 119 BetrVG darstellen. Welche Regelungen gibt es bei der Grün Berlin GmbH, die sicherstellen, dass es zu keiner Beeinflussung oder Behinderung bei der Wahl einer Interessensvertretung kommt?

Antwort zu 3 e):

Die Grün Berlin GmbH hat hierzu mitgeteilt:

„Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter*innen der Grün Berlin GmbH, Grün Berlin Service GmbH und GB infraVelo GmbH. Die Wahl ist unmittelbar, frei, gleich und geheim. Die Vorbereitung, Durchführung und der gesamte Prozess finden ohne Beteiligung der Geschäftsführung und -leitung statt. Die Wahl wird durch die Mitarbeiter*innen eigenständig und unabhängig organisiert.“

Berlin, den 29.02.2024

In Vertretung
Britta Behrendt
Senatsverwaltung für
Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt