

Positionspapier zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 1972

Seite

- | | |
|--|---|
| I. Erfahrungen mit der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber..... | 1 |
| II. Forderungen der Wirtschaft zur geplanten Reform des BetrVG..... | 5 |

I. Erfahrungen mit der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat sich bewährt. Die zwischenzeitlich umfassende Rechtsprechung schafft Rechtssicherheit und Rechtsfrieden und verbietet an sich umfangreiche Änderungen am Betriebsverfassungsgesetz durchzuführen.

Der **Grundgedanke des Betriebsverfassungsgesetzes** ist, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten.

Wenn nun von Gewerkschaftsseite die Novellierung dieses Gesetzes verlangt wird, so können doch nur die **Erfahrungen aus der betrieblichen Praxis** zeigen, ob dieses Verlangen voll oder nur teilweise gerechtfertigt ist. Die Beantwortung von zwei Fragen rechtfertigen eine Novellierung der Betriebsverfassung: **Wie ist die betriebliche Wirklichkeit?** Und wie beurteilen die Betriebspartner die Notwendigkeit einer Novellierung?

Eine erste sehr wichtige **Erkenntnis aus der betrieblichen Praxis** ist die, dass Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam am **Erfolg eines Unternehmens** stark interessiert sind, denn die Betriebe und Unternehmen sichern und schaffen

Arbeitsplätze und damit auch soziale Sicherheit und Wohlstand. Diese Interessenlage haben empirische Erhebungen, Befragungen und **Berichte aus den Unternehmungen** eindeutig ergeben.

Eine weitere sehr wichtige Erkenntnis aus nahezu allen empirischen Erhebungen ist, dass Konflikte natürlich vorkommen, aber in der betrieblichen Praxis werden sie zu über 98 Prozent informell oder formell zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung **auf der betrieblichen Ebene geregelt**, indem Mitglieder des Betriebsrats und der Betriebsleitung in gemeinsamen Gesprächen Lösungen herbeiführen, die entweder Gegenstand einer Betriebsvereinbarung werden oder aber auch durch stillschweigende Abkommen gelöst werden. Das Hinzuziehen Externer oder Einigungsstellenverfahren oder gar Gerichtsverfahren sind nicht die Regel bei der Konfliktbewältigung in den Unternehmungen. Die Ausnahmen hängen allerdings sehr stark vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad und dem Einfluss der Gewerkschaften auf den Betrieb wie die Unerfahrenheit der Betriebspartner ab.

In der betrieblichen Praxis haben sich zudem **Präventivmaßnahmen** als sehr erfolgreich herausgestellt, damit es gar nicht erst zu Konflikten kommt oder dass sie in einem sehr frühen Stadium erkannt und dementsprechend auch reagiert werden kann. Hier werden betriebliche Maßnahmen durch Arbeitsgruppen, Paritätische Kommissionen, Projektteams, Koordinierungsgruppen oder Steuerkreise ständig begleitet, um Konflikte schon im Keim zu erkennen. Gemeinsam abgesprochene Spielregeln oder Verhaltensregeln, wie zum Beispiel „Was sind die gemeinsamen Ziele?“, „Wie können diese Ziele erreicht werden?“, „Wo liegen Differenzen?“, „Wie können Meinungsverschiedenheiten beigelegt werden?“ erhöhen das Maß einer **dauerhaften, von beiden Seiten getragenen Konfliktlösung**.

Arbeitgeber, Betriebsleitungen und die Betriebsräte sind der Meinung, dass Integrität, Glaubwürdigkeit und eine **vertrauensvolle Zusammenarbeit** eine unverzichtbare Grundlage für eine effiziente Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber darstellen.

Die Betriebspartner haben die Erkenntnis gewonnen, dass **unternehmensexterne Berater** oder Sachverständige oder Gewerkschaftsfunktionäre im stärkerem Maße zur **formalistischen Lösungen** oder zu **Grundsatzurteilen** neigen. Nach der überwiegenden Meinung der befragten Betriebsräte und der Mitglieder der Betriebsleitungen fehlt diesen Persönlichkeiten meist die persönliche Betroffenheit. Eine eigene Identifikation mit diesen Konfliktlösungen fällt dann in der Regel schwerer. Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass in der Regel **nur die Betriebspartner zu betriebsnahen Lösungen kommen** können und dass betriebsnahe Lösungen eher das Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes gewährleisten und somit das Unternehmen im täglichen Wettbewerb stärken.

Der **Betriebsrat** ist in der betrieblichen Praxis ein **Mitentscheidungsorgan**. Er nimmt auf die Willensbildung in den Firmen einen erheblichen Einfluss. Ganz besonders nimmt er als Gestalter von betrieblichen Vereinbarungen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen, den Arbeitsablauf und das Arbeitsergebnis. Allgemein überzeugt ist man, dass sein Einfluss als Mitgestalter der von den Sozialpartnern festgelegten Rahmenbedingungen in **Zukunft noch in stärkerem Maße steigen wird**, auch ohne die Betriebsverfassung zu novellieren.

So ist es nicht verwunderlich, dass Untersuchungen aus den letzten Jahren zu dem Ergebnis kommen, dass sowohl die **Arbeitgeberseite als auch die Betriebsräte dem Organ Betriebsrat einen sehr hohen oder hohen Stellenwert und eine hohe Bedeutung zumessen**.

Eine weitere und sehr wichtige Erkenntnis aus diesen Untersuchungen ist, dass die **Zusammenarbeit** zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sowohl aus Betriebsrats- wie auch aus Arbeitgebersicht mit weit über 70 Prozent als **sehr gut und gut** bezeichnet werden, eine schlechte Beurteilung wird selten abgegeben.

Es ist daher nachvollziehbar, wenn die **Kommission Mitbestimmung** 1998 auf die **Mitbestimmung als Mittel zur sozialen Integration** hinweist: „Als Element der Leitungsstruktur des Unternehmens hat sich die Mitbestimmung, insbesondere im Gefolge der zweiten Gesetzgebungswelle in den 70-er Jahren, als **wirkungsvolles Mittel** zu dessen sozialer Integration erwiesen. In dem deutsche Mitbestimmung die repräsentative Mitwirkung der Beschäftigten an Entscheidungen des Arbeitgebers auf eine gesetzliche Grundlage und damit im Prinzip außerhalb des betrieblichen Streits stellt, **entlastet sie das Verhältnis zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitgebern von Konflikten**. Die dadurch ermöglichte **vertrauensvolle Zusammenarbeit** hat den breiten Einsatz nicht hierarchischer und informationsintensiver Führungsmethoden sowie die Entstehung **kooperativer Unternehmenskulturen** begünstigt. Innerhalb des Unternehmens hilft Mitbestimmung, Hierarchien zu überbrücken und den sozialen Abstand zwischen ‚unten‘ und ‚oben‘ zu verringern. Damit trägt sie zur sozialen Integration der Gesellschaft insgesamt bei. Insbesondere die Mitbestimmung auf Betriebsebene bietet einer erheblichen Zahl von Bürgern Gelegenheit zur Übernahme demokratischer Verantwortung. Die Erfahrung mit der Mitbestimmung zeigt, dass Unternehmen Produkt- und Marktstrategien finden können, bei deren Umsetzung die Beteiligung der Beschäftigten und die Sicherung ihrer Rechte durch repräsentative Innovationen nicht Hindernisse für Effizienz, sondern im Gegenteil produktive Ressourcen sind.“

Die betriebliche Praxis sollte daher der Maßstab bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sein.

II. Forderungen der Wirtschaft zur geplanten Reform des BetrVG

Auch wenn die Wirtschaft den Änderungsbedarf der Bundesregierung nicht sieht, müssen in eine notwendige Diskussion folgende Punkte eingebracht werden:

1. Die Anpassung betriebsverfassungsrechtlicher Strukturen muss Sache der Betriebsparteien sein

Aufgrund der unterschiedlichen, sich ständig fortentwickelnden Strukturen auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene ist es nicht möglich den Betriebsbegriff allgemeingültig zu definieren. Eine gesetzliche Änderung des Betriebsbegriffes ist daher keine Lösung. Vielmehr soll es den Betriebsparteien überlassen werden auf freiwilliger Basis die Interessenvertretung für die Betriebsstruktur im einzelnen zu regeln, so dass die Individualität des Betriebs hinreichend berücksichtigt werden kann und es zu keinen Kompetenzüberschneidungen kommt (z.B. BR/GBR/KBR). Die Grenze muss hierbei aber der Konzern sein.

Konzernübergreifende Zusammenschlüsse von Betriebsräten (z.B. in sog. Standortbetriebsräten) sind strikt abzulehnen.

Das Sprecherausschussgesetz hat bewiesen, dass es keiner weiten Verästelung der Arbeitnehmervertretung bedarf. Ein Betriebsrat auf der Unternehmensebene gewährleistet eine effiziente Zusammenarbeit, ohne dass Kompetenzprobleme auftreten.

2. Beschleunigung der Verfahren nach BetrVG

a) Interessenausgleich

Es muss zu einer zeitlichen Straffung des Interessenausgleichs kommen, so dass dadurch unnötige Kosten vermieden werden, die zu Lasten des Arbeitgebers und letztlich auch zu Lasten der Arbeitnehmer gehen. Es sollte daher eine Definition eingefügt werden, wann ein Interessenausgleich als i.S. des Gesetzes als „versucht“ gilt (§113 Abs.3 BetrVG).

Zu fordern ist die Wiedereinführung einer zeitlichen Grenze, oder einer ähnlichen Regelung, wie sie bis zum KorrekturG vom 19.12.98 in § 113 Abs.3 S.2 u 3 BetrVG enthalten war.

b) Einigungsstelle

Es ist eine Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens herbeizuführen. Dies kann durch die Einführung eines einstufigen Verfahrens zur Bestellung des Vorsitzenden und der Beisitzer (Änderung des § 98 ArbGG) bzw. Festlegung eines zeitlichen Rahmens, innerhalb dessen das Einigungsstellenverfahren durchlaufen werden muss, geschehen.

Es muss eine einheitliche Gebührenordnung für die am Verfahren Beteiligten geschaffen werden, wobei Mitarbeiter von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften nur Anspruch auf Auslagenersatz haben sollen, um zu vermeiden, dass Arbeitgeber in die Einigungsstelle getrieben werden.

3. Möglichkeit der vorläufigen Durchführbarkeit von Maßnahmen bei zwingenden Mitbestimmungstatbeständen

Entsprechend dem Vorbild des § 100 BetrVG muss der Arbeitgeber zur Abwendung von Nachteilen die Möglichkeit haben, bei zwingender Mitbestimmung des Betriebsrates die Maßnahmen vorläufig durchzuführen, wenn der Betriebsrat nicht zugestimmt hat. Es wirkt sich für den Arbeitgeber als großes Hemmnis aus, wenn er seine Maßnahmen erst nach dem langwierigen Einigungsstellenverfahren ergreifen darf. In der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie wurden hinsichtlich der einseitigen Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber bis zur Entscheidung der Schnellschlichtung gute Erfahrungen gemacht. Gerade in Deutschland hat der Betriebsrat im europäischen Vergleich die umfangreichsten Mitbestimmungsrechte. Als Korrektiv hierzu muss man dem Arbeitgeber die vorläufige Durchführung von Maßnahmen im Rahmen seiner unternehmerischen Freiheiten zugestehen.

Bei vorläufiger Durchführung der Maßnahme muss der Arbeitgeber dann die Einigungsstelle anrufen, wobei die Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens dafür Sorge trägt, dass schnellstmöglich eine Entscheidung herbeigeführt wird.

4. Keine umfassende Änderung des Wahlverfahrens

Durch eine geplante Aufhebung der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wird das Wahlverfahren vereinfacht und damit erheblich beschleunigt.

Eine weitere Vereinfachung des Wahlverfahrens, etwa in einer einzigen Betriebsversammlung einen Wahlvorstand zu installieren und sogleich die BR-Wahl durchzuführen, ist abzulehnen. Der Betriebsrat übernimmt eine gewichtige

Verantwortung für die Belegschaft und den Betrieb, so dass eine Auswahl des Wahlvorstandes und die Betriebsratswahl getrennt zu erfolgen haben. Einer Manipulation der Wahl des Betriebsrates in einer Betriebsversammlung wäre sonst Tür und Tor geöffnet. Letztlich bestimmen die Personen, die zufällig auf der Betriebsversammlung anwesend sind, das Schicksal der gesamten Belegschaft, ohne dass Abwesende die Möglichkeit der Einflussnahme hätten. Deshalb ist das bisherige Verfahren notwendig, um die Wahlen in geordneten Bahnen laufen zu lassen. Nur so ist gewährleistet, dass der BR demokratisch gewählt ist und eine echte legitimierte Repräsentanz der Belegschaft darstellt.

5. Möglichkeit der Einführung eines Budget für den Betriebsrat

In das Betriebsverfassungsgesetz sollte eine Öffnungsklausel eingeführt werden, die dem Arbeitgeber ermöglicht ein Budget für den Betriebsrat einzuführen. Die gemeinsame Verantwortung von Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber muss dabei voran gestellt werden. Auch im Falle der Budgetierung muss die Erforderlichkeit der angefallenen Kosten i.S.d. § 40 Abs.2 BetrVG gegeben sein. Die gemeinsame Verantwortung gebietet es ein Kostenbewußtsein seitens des Betriebsrates zu schaffen.

6. Delegation von Mitbestimmungsrechten auf Mitarbeitergruppen

Es muss die Möglichkeit eröffnet werden, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bestimmte Mitwirkungsrechte des Betriebsrates auf Mitarbeitergruppen übertragen können (z.B. Urlaubsplanung, Überstunden), die die Themen sachnäher beurteilen und behandeln können. Soweit es zu Konflikten kommen sollte, entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat.

7. Kompetenzübertragung auf den Betriebsausschuss

Existiert im Unternehmen ein Betriebsausschuss, so muss diesem die Befugnis eingeräumt werden, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Es wird auf diese Art vermieden, dass sich der gesamte Betriebsrat noch einmal in die Sache einarbeiten muss, obwohl die Aufgabe schneller und mit dem gleichen Ergebnis vom Betriebsausschuss wahrgenommen werden kann, da er letztlich das kleine Abbild des Betriebsrates darstellt. Bewährt hat sich eine derartige Regelung im kommunalen Bereich, wo es neben den beratenden Ausschüssen beschließende Ausschüsse gibt, die befugt sind autonome Entscheidungen zu treffen.

8. Klarstellung des Wortlautes des § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG

§ 87 Abs. 1 Nr.6 BetrVG muss klargestellt werden. Der Mitbestimmung des Betriebsrates sollen nur technische Einrichtungen unterliegen, die subjektiv dazu bestimmt sind das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Der Arbeitgeber kann faktisch keine Software in das Unternehmen einführen, da ein objektive Geeignetheit fast immer vorliegt, die Software aber nicht hierfür eingesetzt wird. Sofern keine Leistungskontrolle beabsichtigt ist, wäre ein Informationsrecht des Betriebsrates ausreichend. Bei anderer Anwendung der Software bleibt das zwingende Mitbestimmungsrecht bestehen.

9. Erweiterung des Günstigkeitsprinzips

§ 77 Abs.3 BetrVG muss erhalten bleiben. Allerdings bedarf es einer gesetzlichen Erweiterung des Günstigkeitsprinzips. Diese Erweiterung ist durch eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes, speziell § 4 Abs. 3 TVG zu erreichen. Eine Vereinbarung in Abweichung vom Tarifvertrag ist günstiger:

- a) wenn sie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen wird
- b) sie für die vereinbarte Laufzeit eine Beschäftigungsgarantie oder eine Zusage über den Aufbau neuer Arbeitsplätze umfasst oder der Bewältigung einer Notlage des Betriebs dient und
- c) im Vorfeld oder im nachträglich mit dem Betriebsrat Einvernehmen erzielt wird, bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat mindestens zwei Drittel aller Arbeitnehmer diese Vereinbarung einzelvertraglich übernehmen.

Als Grundsatz gilt jedoch, dass bei einer Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes die verfassungsrechtlich gewährte Unternehmerfreiheit bestehen bleiben muss. Das Betriebsverfassungsgesetz muss auf die Regelungen der Grundzüge des betrieblichen Zusammenlebens beschränkt bleiben, damit es für stetige Veränderungen in der Arbeitswelt offen ist und somit die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Deutschland fördert.

Eine Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrates in einer Betriebsverfassung, die im europäischen Vergleich die meisten Mitbestimmungsrechte einräumt, wirkt sich kontraproduktiv auf den Standort Deutschland aus.

Mitglieder des Arbeitskreises:

Daniela Böning, Wacker Chemie

Joachim Boigs, EADS Deutschland

Walter Heiß, Bayerische Papierverbände

Alexander Hennemann, vbw

Marc Hilgenfeld, vbw

Rainer Huber, BMW

Bernhard Kessel, vbw

Hartmut Lindemann, MAN

Frank Meiser, vbw

Christof Miller, Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie

Stefan Mößner, Verein der Bayerischen Chemischen Industrie

Dr. Horst-Udo Niedenhoff, Institut der dt. Wirtschaft

Dirk Pollert, Mannesmann Sachs

Silke Reiter, Institut der dt. Wirtschaft

Dr. Rainer Sieg, Siemens

Rainer Turobin-Ort, Landesverband der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels
in Bayern

Wolf-Rainer von Zezschwitz, Bayerische Bauindustrie