

Betriebsverfassungsgesetz

Vorschläge gehen in falsche Richtung

Mit größter Sorge betrachtet die deutsche Wirtschaft die Überlegungen des Bundesarbeitsministeriums zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Nach Überzeugung von Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt gehen die bisher bekannt gewordenen Vorschläge in eine grundsätzlich falsche Richtung. Statt mehr Flexibilisierung, Beschleunigung und Deregulierung der Betriebsverfassung drohen mehr Regulierung, Bürokratisierung und betriebliche Einengung mit neuen gesetzlichen Zwängen.

Gegenüber den bisher bekannt gewordenen Überlegungen des Bundesarbeitsministeriums äußerte Hundt drei grundsätzliche Einwendungen: So müssten zum einen Betriebsratswahlen auf demokratischer Grundlage erfolgen und dürften der Belegschaft nicht aufgezwungen werden. Denn was als „Entbürokratisierung des Wahlrechts“ für mittelständische Unternehmen vorgeschlagen werde, sei eine Entdemokratisierung. Wenn in einer einzigen Betriebsversammlung in einem Hau-Ruck-Verfahren ein Betriebsrat auch von einer Minderheit der Belegschaft gewählt werden könne, so sei der Manipulation vor allem für radikale Minderheiten Tür und Tor geöffnet. Man könne mit der deutschen Wirtschaft über eine Flexibilisierung und Straffung des Wahlverfahrens reden, aber alles in einer einzigen Wahlversammlung über die Bühne ziehen zu wollen, sei der Versuch, eine Überrumpelung der Belegschaft von außen zu ermöglichen.

Hundt wörtlich: „Das gilt erst recht, wenn diese Betriebsversammlung mit der Wahl des Betriebsrates durch die Gewerkschaften von außen erzwungen wird. So sehr ich selbst – auch in meinem eigenen Betrieb – die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat schätze, so muss man andererseits akzeptieren,

wenn eine Belegschaft in einem kleineren Betrieb keinen Betriebsrat will. In Betrieben, in denen jeder Arbeitnehmer persönlich den Arbeitgeber kennt und seine Anliegen unmittelbar mit dem Arbeitgeber regelt, besteht eben häufig nicht der Wunsch und der Bedarf nach einem Betriebsrat. Diejenigen, die jetzt ein Hau-Ruck-Verfahren zur Einsetzung von Betriebsräten aufzwingen wollen, haben offensichtlich Schwierigkeiten, eine solche Einstellung einer Belegschaft zu akzeptieren.“

Hundt hält es auch für undemokratisch, wenn ein Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat in betriebsratslosen Betrieben die Wahlen durch-

„Betriebsratswahlen müssen auf demokratischer Grundlage erfolgen und dürfen der Belegschaft nicht aufgezwungen werden!“

setzen könne, obwohl sich die Arbeitnehmer selbst ganz bewusst gegen die Einrichtung eines Betriebsrates entschieden hätten.

Hundts zweiter Einwand bezog sich auf die grundsätzlichen Bedenken gegen jede Ausdehnung und Erweiterung der Mitbestimmung. Denn bereits heute habe man das international höchste Niveau an Mitbestimmung.

Insbesondere lehnen die Arbeitgeber es entschieden ab, die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Änderung von Arbeitsabläufen und der Arbeitsorganisationen auszudehnen. Für die Unternehmen sei von entscheidender Bedeutung, flexibel und schnell eine Arbeitsorganisation den Bedürfnissen des Marktes anzupassen. Der Markt verlange häufig schnelle Veränderungen am Produkt und in den Produktionsabläufen. Auf diesem Gebiet die Mit-

bestimmung auszudehnen würde die deutsche Wirtschaft im internationalen Wettbewerb lähmen.

„Kein Verständnis haben wir für Überlegungen, bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen neue bürokratische Hemmnisse durch neue Mitbestimmung zu errichten. Wenn der Betriebsrat einer unbefristeten Einstellung widersprechen kann, weil er annimmt, ein bereits befristet Beschäftigter sei nicht berücksichtigt, so wird unter dem Deckmantel eines besseren Schutzes für befristet Beschäftigte eine neue Einstellungshürde errichtet“, stellte Hundt fest.

Auch die Ausdehnung der Mitbestimmung auf Umweltfragen oder Weiterbildung sei höchst problematisch. Der Arbeitgeberpräsident: „Soll im Streitfall künftig ein Arbeitsrichter als Vorsitzender einer Einigungsstelle bestimmen, welcher Mitarbeiter im Betrieb welche Qualifizierungsmaßnahmen bekommen kann oder welche Investition mit dem Umweltschutz vereinbar ist und welche nicht?“

Eine Mitbestimmungserweiterung zu Lasten kleinerer und mittlerer Unternehmen werde offensichtlich auch durch eine Absenkung verschiedener Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz geplant. Das sei höchst problematisch und für Mittelstandsbetriebe ein Mehr an Bürokratie. Wenn künftig z. B. schon ein mittelständischer Betrieb Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen mit dem Betriebsrat vereinbaren müsse; würden gerade im Mittelstand häufig notwendige betriebliche Anpassungen kompliziert, bürokratisiert und verzögert. Was für Großunternehmen hinnehmbar sein mag, könne für mittelständische Betriebe häufig eine Überforderung bedeuten.

Drittens warnte der BDA-Präsident davor, dass die Betriebsverfassung nicht bürokratischer, schwerfälliger und auch nicht teurer werden dürfe.

Viele Überlegungen des Bundesarbeitsministeriums liefen darauf hinaus, Mitbestimmungsorgane und Mitbestimmungsverfahren unnötig aufzublähen. Das Bundesarbeitsministerium wolle größere Betriebsräte, neue Gremien, mehr freigestellte Betriebsräte, mehr Ausschüsse, mehr Sitzungen und zusätzliche Arbeitsmittel für die Arbeitnehmervertretungen.

„Alles in allem bedeutet das mehr Reglementierung, mehr Bürokratie und höhere Kosten“, kritisierte Dieter Hundt. Es wäre deshalb vernünftig, dass diese von der Bundesregierung geplante Novellierung nicht weiter verfolgt würde. Da aber die Koalition an einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes festhalte, sollte die Richtung eine grundsätzlich andere sein: Bürokratie müsse abgebaut, unternehmerische Entscheidungsmöglichkeiten gestärkt, die mitbestimmungsrechtlichen Verfahren beschleunigt und der Gestaltungsraum der Betriebsparteien erweitert werden.

Dabei gehe es vor allem darum, eine missbräuchliche Verzögerung von Mitbestimmungsverfahren zu verhindern. Hundt: „Damit ich nicht missverstanden werde: Eine solche missbräuchliche Hinauszögerung von Mitbestimmungsverfahren ist sicherlich die Ausnahme. In aller Regel gehen solche Verfahren zügig, und so kenne ich das auch aus meinem eigenen Betrieb. Aber es gibt eben auch andere Beispiele. Und deshalb plädieren wir für eine Straffung und zeitliche Befristung

von Mitbestimmungsverfahren und in bestimmten unaufschiebbaren Fällen auch für die Möglichkeit, einstweilige Regelungen vor Abschluss eines Mitbestimmungsverfahrens treffen zu können.“

Hundt sprach sich dafür aus, den Betriebspartnern größere Gestaltungsmöglichkeiten als bisher zu geben. Die Tarifvertragsparteien hätten in den letzten Jahren durch Tarifverträge die Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner durch Öffnungsklauseln, Optionen und Wahlmöglichkeiten erweitert. Das müsse und werde weitergehen.

„Wir brauchen darüber hinaus aber mehr Spielraum in den Betrieben für

„Die Betriebsverfassung darf nicht bürokratischer, schwerfälliger und auch nicht teurer werden!“

Betriebsräte und Arbeitgeber zur Absicherung der vielen betrieblichen Bündnisse für Arbeit. Hierfür ist eine gesetzliche Klarstellung des Günstigkeitsprinzips erforderlich.

Eine vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarung muss für die Arbeitnehmer als günstiger gelten, wenn sie einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbart wird, dem Erhalt der Arbeitsplätze dient und ein Einvernehmen mit dem Betriebsrat darüber besteht. Die BDA hat zu dieser Kom-

petenzerweiterung der Betriebsräte einen Vorschlag im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vorgelegt“, unterstrich Dieter Hundt.

Die Betriebsverfassung sei ganz besonders ein Thema der Betriebs- und Sozialpartner. Es ist im Hinblick auf die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ein besonders kontroverses Thema zwischen den Sozialpartnern. Er plädiere dafür, das Thema – gerade weil es kontrovers sei und vor allem die Sozialpartner berühre – in jedem Fall vor Vorlage eines Gesetzentwurfes gemeinsam mit Bundesregierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu erörtern.

Deshalb habe er vorgeschlagen, das Thema im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auf die Tagesordnung zu setzen. Hundt begrüßte, dass auch der SPD-Fraktionsvorsitzende Struck diesen Vorschlag jetzt unterstützt habe. Die Gewerkschaften hätten demgegenüber bisher eine Diskussion zur Betriebsverfassung im Bündnis abgelehnt. Vor zwei Jahren habe es keine Bereitschaft gegeben, über die Lohn- und Tarifpolitik im Bündnis zu reden. Die damaligen Themen – z.B. „Rente mit 60“ – seien aber genauso kontrovers gewesen. „Schließlich haben wir doch im Bündnis darüber gesprochen, sogar sehr intensiv und wir haben einen wichtigen, nachhaltigen Konsens gefunden“, meinte der Arbeitgeberpräsident. RED

Altersvorsorge, die so flexibel ist wie Ihr Leben.

Gerling AS-Fonds. Beste Renditechancen und hohe Sicherheit.

Für die Altersvorsorge ist Eigeninitiative heute unverzichtbar. Darum bieten wir Ihnen mit dem Gerling AS-Fonds einen neuen Baustein für Ihre Absicherung, der auf eine Kombination aus Aktien, Anleihen und Anteilen von Immobilienfonds setzt. Diese breite Risikostreuung, gesetzliche Richtlinien und die Kompetenz unserer Anlageexperten sorgen für einen besonders rentablen und sicheren Aufbau Ihres Vermögens. Die monatliche Sparrate können Sie dabei flexibel anpassen. Senden Sie uns ein Fax: (02 21) 1 44-66 000.



GERLING

Wir unternehmen Sicherheit.