



Klaus Brandner

Mitglied des Deutschen
Bundestages

Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes

Eckpunkte für eine durchsetzbare Änderung

Fassung Juni 2000

Inhalt

<i>Inhalt</i>	2
<i>Neue Realität</i>	3
Veränderungen in der Arbeitswelt	3
Veränderungen des BetrVG seit 1972	5
Anforderungen an den Gesetzgeber	5
<i>Politische Grundlage</i>	6
Beschlusslage	6
<i>Eckpunkte der Neufassung</i>	7
Ziele der BetrVG-Reform	7
Eckpunkte der BetrVG-Reform	8
Ausblick	13

Neue Realität

Für die nachstehenden Betrachtungen sind folgende Gedanken grundlegend:

- ★ generelle Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung,
- ★ Anpassung der gesetzlichen Grundlage an die heutige Arbeitswirklichkeit sowie
- ★ Zukunftsfähigkeit der innerbetrieblichen Interessensvertretung der Arbeitnehmer.

Veränderungen in der Arbeitswelt

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in seiner jetzigen Fassung ist seit 28 Jahren in Kraft. Eingeführt wurde es 1952 und 1972 zuletzt reformiert. Seit dem hat sich in der Wirtschaft vieles verändert:

- ★ 1972 lag die Arbeitslosenquote mit 260.000 Arbeitslosen bei 1 Prozent, im Januar 2000 mit 4.293.420 bei 11,0 Prozent (Beschäftigungsfragen sind heute die Hauptprobleme der Betriebsratsarbeit);
- ★ Produktographen, Fahrten- und Maschinenschreiber sowie die Kugelschreibmaschine von IBM galten damals als technisch moderne Ausstattung;
- ★ die Tariferhöhungen bewegten sich zwischen 6,4 und 8 Prozent (Bundeskanzler Willy Brandt und Minister Karl Schiller lobten die lohnpolitische Vernunft).

→ Individualisierung ?

Wirtschaftliche Veränderungen finden heute im Weltmaßstab statt, verändern nationale Volkswirtschaften und Arbeitsweisen:

- ★ Welle von Fusionen in allen Bereichen, Globalisierung und Internationalisierung mit weltweitem Kosten-, Qualitäts- und Innovationswettbewerb, der zu flächendeckender Flexibilisierung der unternehmerischen Organisation führt (Outsourcing, Unternehmens- teilung, Betriebsteilung, neue Konzernstrukturen, etc.);
- ★ 1980 wurden 50,6 Prozent der Arbeitnehmer durch Betriebsräte vertreten, 1994 nur noch 39,5 Prozent, so der Bericht der Kommission Mitbestimmung; die Anzahl der Betriebs-ratsgremien stieg von 29.298 (im Jahr 1972) auf 36.307 (im Jahr); von 1969 bis 1981 wuchs diese um fast 50 Prozent, die der Betriebsratsmitglieder um 40 Prozent; in nur 4 Prozent der Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten und in nur 28 Prozent derer mit 21 bis 100 Beschäftigten existieren derzeit Betriebsräte;
- ★ Abnahme der Betriebe im Produktionssektor bei gleichzeitiger Zunahme der Betriebe im Dienstleistungssektor (innerhalb dieser Sektoren werden Kontinuierliche Verbesserungs- prozesse und Restrukturierungsprozesse durchgeführt sowie Arbeitsprozesse umorgani-siert); Dezentralisierung der Produktion, Machtkonzentration in den Konzernzentralen;
- ★ betriebliche Beteiligungsprozesse als wesentlicher Erfolgsfaktor moderner Unternehmensführung (kooperative Führung);
- ★ eine stärkere Flexibilisierung der Beschäftigungsformen mit immer kleineren Stamm- belegschaften, der erheblichen Zunahme von Leiharbeit, befristeten Arbeitsverträgen und arbeitnehmerähnlichen Personen und Werkverträge;
- ★ durch Zunahme von Außendienst, Telearbeit, etc. definiert sich der Betrieb zunehmend weniger räumlich;
- ★ Deregulierung, Privatisierung, Abbau sozialer Leistungen und Standards, wozu auch die Aushöhlung der Mitbestimmungsrechte gehört.

Die Veränderungen belegen, dass eine grundlegende Neufassung des BetrVG wirtschaftlich sinnvoll und notwendig ist.

Veränderungen des BetrVG seit 1972

- ★ Sprecherausschüsse für leitende Angestellte;
- ★ Sog. Minderheitenschutz und damit erschwerte Bedingungen für geschlossene Interessenvertretung;
- ★ Verbesserung des Schutzes der in Ausbildung befindlichen Betriebsräte und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV);
- ★ Verschlechterung der Mitbestimmungsrechte bei Sozialplänen (im Dezember 1998 durch das Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmer wieder rückgängig gemacht).

Anforderungen an den Gesetzgeber

- ★ Gewerkschaften und Betriebsräte können die an sie gestellten Anforderungen auf der bisherigen gesetzlichen Grundlage nicht alleine einlösen;
- ★ Arbeitgeber sehen Reformbedarf, weil dialogorientierte Modelle sich bewährt haben und nun für zukünftige Herausforderungen angeglichen werden müssen;
- ★ Rechtsprechung hat sich weiter entwickelt, aber nicht die gesetzlichen Grundlagen (z.B. Definition „Gemeinsamer Betrieb“ bei mehreren Unternehmen).

Politische Grundlage

Beschlusslage

- ★ „Die neue Bundesregierung wird die Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie in Betrieb und Verwaltung im Interesse der Beteiligung und Motivation der Beschäftigten stärken und an die Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen. Vorrangig ist dazu eine grundlegende Novelle des BetrVG (Betriebsbegriff, Arbeitnehmerbegriff, Telearbeit, Vereinfachung des Wahlverfahrens).“ - Koalitionsvereinbarung SPD - B'90/Grüne, Bonn 1998

- ★ „Die Tarifautonomie hat sich bewährt. Wir erteilen allen Versuchen, sie einzuschränken, eine Absage. Die Flächentarifverträge sichern verlässliche Rahmenbedingungen für Unternehmen und Arbeitnehmer. Wir unterstützen die Reformbestrebungen der Tarifvertragsparteien. Mit flexiblen Lösungen im Rahmen von Flächentarifverträgen kann der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen und den unterschiedlichen Bedingungen in den Branchen, Regionen und Betrieben sowie den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung getragen werden. Flexible Lösungen in der Lohnpolitik wie auch in der Arbeitszeitpolitik eröffnen neue Chancen für die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Die SPD wird die Chancengleichheit der Tarifvertragsparteien sichern (Neufassung des § 146 Sozialgesetzbuch III).“ - SPD-Wahlprogramm, Leipzig 1998

Eckpunkte der Neufassung

Ziele der BetrVG-Reform

Grundsätzliche Ziele der BetrVG-Neufassung müssen die generelle Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung, die Anpassung der gesetzlichen Grundlage an die heutige Arbeitswirklichkeit sowie die Zukunftsfähigkeit der innerbetrieblichen Interessensvertretung der Arbeitnehmer sein. Erreicht werden soll dies durch:

1. Vereinfachung der Betriebsratswahlen und damit Ermöglichung der Wahlen zu Jugend- und Auszubildendenvertretung;
2. Erhalt von Betriebsräten auch bei Betriebsspaltungen, Outsourcing, etc.;
3. Ergänzung des Betriebsbegriffs;
4. Einbeziehung von Leiharbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen in den Wirkungsbereich der Betriebsräte am Einsatzort;
5. Förderung von Frauen im Betrieb und im Betriebsrat;
6. Aufhebung der Gruppenschranken zwischen Arbeitern und Angestellten;
7. Anpassung und Modernisierung der Arbeitsbedingungen der Betriebsräte;
8. Sicherung der Tarifverträge und der Rechte der Gewerkschaften;
9. Verbesserung der Rechte einzelner Arbeitnehmer;
10. Ausbau der Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte
u.a. bei a) Maßnahmen der Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt sowie bei b) Arbeits- und Umweltschutz.

Eckpunkte der BetrVG-Reform

Vereinfachung der Betriebsratswahlen und damit Ermöglichung der Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung:

- ★ Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe;
- ★ Einsetzung der Wahlvorstandes durch Gesamt-Betriebsrat (GBR) / Konzern-Betriebsrat (KBR);
- ★ Besserer Schutz für an der Wahlvorbereitung Beteiligte;
- ★ Klärung zwischen Mehrheits- und Verhältniswahlrecht für die Wahlen des BR und innerhalb des BR.

Erhalt von Betriebsräten auch bei Betriebsspaltungen, Outsourcing, etc.:

- ★ Vertretung betriebsratsloser Betriebe durch den GBR und Geltung von Gesamtbetriebsvereinbarungen auch in betriebsratslosen Betrieben;
- ★ Übergangsmandat zur Verhinderung von betriebsratslosen Zeiten;
- ★ obligatorische Errichtung des KBR, Bildung des Wirtschaftsausschusses auf Konzern-ebene; falls sich die Konzernspitze im Ausland befindet, mögliche Vertretung betriebs-ratsloser Betriebe durch den KBR; Möglichkeit zur GBR-Versammlung erforderlich (da über die BR-Versammlung der Gesetzeszweck oftmals nicht mehr erreicht wird);
- ★ Geltung von Konzernbetriebsvereinbarungen auch in betriebsratslosen Betrieben;
- ★ Bildung der Konzern-JAV verpflichtend, da Gesamt-JAV-Strukturen nicht mehr zu modernen Konzern- und Mitbestimmungsstrukturen passen.

Ergänzung des Betriebsbegriffs:

- ★ Definition über die organisatorische Verbundenheit (Verknüpfung der Arbeitsabläufe und Tätigkeitszusammenhänge) in Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung;
- ★ beim Gemeinschaftsbetrieb muss der betriebsorganisatorische Zusammenhang Kriterium sein, die gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel, die faktische Organisation;
- ★ Ausbau der tarifvertraglichen Möglichkeiten (evtl. auch Ergänzung der bisherigen Möglichkeiten, andere Vertretungen als unternehmensübergreifende Lösungen, wie z. B. SpartenBRs, Bildung von Arbeitsgemeinschaften oder auch von UnternehmensBRs für Kleinbetriebsstrukturen).

Einbeziehung von Leiharbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Personen in den Wirkungsbereich der Betriebsräte am Einsatzort:

- ★ Wahlrecht für Leiharbeitnehmer (Begründung liegt in der erheblichen Steigerung des Umfangs wie der Überlassungsdauer in den Entleiherbetrieben);
- ★ Wahlrecht und Einbeziehung für arbeitnehmerähnliche Personen (wg. der Eingliederung in den Betrieb und der wirtschaftlichen Abhängigkeit; mögliche Gesetzesharmonisierung mit § 2 „Begriffsbestimmungen“ ArSchG);
- ★ Klarstellung der Einbeziehung von Telearbeitnehmern (nach Umfragen des Fraunhofer-Instituts planen 20 Prozent der Unternehmen die Einführung von Telearbeit);
- ★ Einbeziehung von Beschäftigten in überbetrieblichen Bildungsmaßnahmen.

Förderung von Frauen im Betrieb und im Betriebsrat:

- ★ Anteilige, vom Anteil der Frauen in der Belegschaft ausgehende Repräsentation der Frauen im BR;
- ★ Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den BR.

Aufhebung der Gruppenschranken zwischen Arbeitern und Angestellten:

- ★ Wegfall der Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten.

Anpassung und Modernisierung der Arbeitsbedingungen der Betriebsräte:

- ★ Erleichterte Einschaltung von Sachverständigen;
- ★ Nutzung moderner Arbeits- und Informationstechnik für den BR erleichtern (insbes. Kommunikationsmittel und Informationstechnik, die der Arbeitgeber einsetzt): Intranet, Internet, ePost, PC, Software, Mobiltelefon, Telefax;
- ★ Freistellung: Senkung des Schwellenwerts, Erhöhung der Zahl der Freistellungen, Regelungen von Teilzeitfreistellungen anteilig an der Anzahl der Beschäftigten unterhalb der Schwellenschwerte;
- ★ grundsätzliche Wahlmöglichkeit zwischen Voll- und Teilzeitfreistellung;
- ★ Sicherung der Betriebsratsrechte bei der Verletzung gesetzlicher Pflichten;
- ★ Schulungsanspruch für Ersatzmitglieder des BR und für Mitglieder des Wirtschaftsausschusses;
- ★ Zulässigkeit der Teilversammlung;
- ★ Berechtigung zur Kommunikation zwischen den Betriebsräten verschiedener Firmen, vor allem bei gegenseitigen Beteiligungen, Kooperationen und geplanten Übernahmen (aktuelles Beispiel: Opel und Fiat).

Sicherung der Tarifverträge und der Rechte der Gewerkschaften:

- ★ Beibehaltung des Tarifvorbehalts gegenüber Betriebsvereinbarungen;
- ★ auf Antrag beim Arbeitsgericht den Arbeitgeber bei Verstößen gegen seine betriebsverfassungrechtlichen Pflichten im Zusammenhang mit tariflichen Regelungen zu verpflichten, eine Handlung zu unterlassen, zu dulden oder vorzunehmen;

- ★ auf Antrag beim Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur Durchführung von Betriebsvereinbarungen zu verpflichten.

Verbesserung der Rechte einzelner Arbeitnehmer:

- ★ Mögliche Teilnahme der Beschäftigten an Gremien des BR als betriebliche Sachverständige;
- ★ Erleichterung der Einberufung von Betriebsversammlungen;
- ★ Förderung der Selbständigkeit und Eigeninitiative gegenüber Arbeitgeber und BR sowie Ausbau der Anhörungs- und Vorschlagsrechte.

Ausbau der Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte

u.a. bei a) Maßnahmen der Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt

- ★ Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Beschäftigungssicherung:
Beschäftigungssicherung und Personalabbau sind die zentralen Probleme der Betriebsräte. Sie haben keine geeigneten Instrumente, um vorausgreifend und aktiv Beschäftigung zu sichern. Nach Untersuchungen von McKinsey reagieren die Unternehmen zu 80 Prozent mit Personalabbau auf Unternehmenskrisen. Zu 80 Prozent sind dafür nach Untersuchungen der Wirtschaftsberatungsfirma Trebag Managementfehler verantwortlich;
- ★ Initiativrecht des BR klarstellen für Strukturkurzarbeit gem. § 175 SGB III und Eingliederungshilfen gem. §§ 254 ff. „Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen“ SGB III „Arbeitsförderungsgesetz“;
- ★ Initiativrecht bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen insbesondere bei Umstrukturierung (Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsverfahren) und Betriebsänderungen.
- ★ Ausübung von Mitbestimmungsrechten durch Rahmenregelungen (Delegation), die von den Beschäftigten ausgefüllt werden;
- ★ Vereinbarter Interessenausgleich muss einklagbar sein;

- ★ Erweiterte Mitbestimmung bei Regelungen der Arbeitsform und Arbeitsorganisation; (Gruppenarbeit ist, nach einer EU-Umfrage, in Deutschland nur in 8 Prozent der Großbetriebe anzutreffen, in der EU insgesamt zu 16 Prozent, in Japan zu 90 Prozent, und das, obwohl 56 Prozent der Manager eine allg. Kostenreduzierung erwarten, 94 Prozent eine Qualitätsverbesserung, 66 Prozent eine Reduzierung der Durchlaufzeiten und mehr als ein Drittel der Manager eine Reduktion der Fehlzeiten, so das Handelsblatt.);
- ★ Initiativrecht bei Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätzen und Erweiterung der Auswahlrichtlinien;
- ★ allgemein stärkere Beteiligung des BR bei wirtschaftlichen Entscheidungen durch verstärkte Informations- und Beratungsrechte (vgl. Outsourcing-Vereinbarungen): Übergabe der Gewinn- und Verlustrechnung, Bilanz und Jahresabschluss, Investitionspläne;
- ★ Regelungen zur Mitbestimmung bei Befristungen (Verhältnis/Anteil/Höchstgrenze Leiharbeiter, Befristungen – fest und unbefristete Eingestellte, bevorzugte Einstellung von bisher im Betrieb beschäftigten Leiharbeitern);
- ★ Vereinfachung des Mitbestimmungsrechts bei Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung ;
- ★ Verbesserung der BR-Rechte bezüglich des betrieblichen Vorschlagswesens (Mitbestimmungsrecht auch bei materiellen Regelungen);
- ★ Ausbau der Aufgaben und Rechte der JAV, z.B. bei der Übernahme von Auszubildenden.

b) bei Arbeits- und Umweltschutz

- ★ Erweiterung der Aufgaben des BR um die Förderung von Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes; //
- ★ Definition des Umweltschutzes als wirtschaftliche Angelegenheiten, die den Wirtschaftsausschuss betreffen;
- ★ Beschwerderecht des BR bei Umweltgefährdungen auch bei Stellen außerhalb des Betriebes; //

Ausblick

Die Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes ist längst überfällig. Die betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist ein Kernelement unserer Wirtschaftsordnung. Nach über 28 Jahren ohne wesentliche Veränderung ist es Zeit, die Betriebsverfassung anzupassen an heute und morgen.

Ziele sind die generelle Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung, die Anpassung der gesetzlichen Grundlage an die heutige Arbeitswirklichkeit sowie die Zukunftsfähigkeit der innerbetrieblichen Interessensvertretung der Arbeitnehmer.

Doch die Unternehmerverbände haben auch ihre Vorstellungen. Sie wollen:

- ★ Partner der Anpassungen an die Arbeitswirklichkeit sollen grundsätzlich der jeweilige Betriebsrat und die jeweilige Geschäftsleitung sein;
- ★ keine „Überregulierung“ - wenn Mitbestimmung, dann nicht per Gesetz;
- ★ - eine Novellierung nur unter dem Aspekt der Verschlinkung und Flexibilisierung;
- ★ - kein vereinfachtes Wahlverfahren (Das sei nicht notwendig!);
- ★ - Arbeitnehmer sollen das Recht bekommen, gegenüber dem BR zu erklären, in welchen Angelegenheiten er nicht für sie aktiv werden soll;
- ★ - keine Konkretisierung des Arbeitnehmerbegriffs (Das sei nicht notwendig!);
- ★ Budgetierung der BR-Arbeit.

Es wird formuliert, dass die bisherigen Vorschläge der Gewerkschaften Bleigewichte an den Beinen der Unternehmen seien.

Hintergrundinformation zum Tendenzschutz für Religionsgemeinschaften

Auf Veranstaltungen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wird man gerne auf die Änderungen des § 118 Abs. 2 BetrVG angesprochen. Dieser besagt, dass auf Religionsgemeinschaften, deren karitative und erzieherische Einrichtungen das BetrVG keine Anwendung findet.

Diesen Umstand wollen die Beschäftigten in den Bereichen gerne verändern, und dieses ist nachvollziehbar. Doch sind diesen sehr gut nachvollziehbaren Forderungen leider verfassungsrechtliche Grenzen gesetzt, die nur schwerlich zu beseitigen sind. Das BMA hat dazu nochmals festgestellt:

„Grundlegend hat hierzu zuletzt das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bestätigt, dass § 118 Abs. 2 BetrVG Konsequenz der durch Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Abs. 3 WRV gewährleisteten Autonomie der Religionsgemeinschaften sei, ihre Angelegenheiten innerhalb der für alle geltenden Gesetze selbst zu regeln (vgl. BVerfG vom 1.10.1997 – 2 BvR 209/76 = AP Nr. 1 zu Art. 140 GG). Die Gestaltung der für sie geltenden Mitbestimmungsordnung ist den Religionsgemeinschaften daher verfassungsrechtlich garantiert. Das BVerfG hob mit seiner Entscheidung eine Entscheidung des BAG auf, das versucht hatte, den Begriff der Einrichtungen der Religionsgemeinschaften einzuengen. Dabei ging es um ein in der Form einer privaten Stiftung geführtes 'katholisches' Krankenhaus. Während dem BAG die Nähe zur katholischen Kirche nicht ausreichte, machte das BVerfG deutlich, dass es kirchlichen Einrichtungen überlassen bleiben müsse, wie sie sich organisieren und die Zuordnung zur Kirche gestalten. Selbst dem bescheidenen Versuch des BAG, den Tendenzschutz für kirchliche Einrichtungen einzuschränken, hat damit das BVerfG einen Riegel vorgeschoben.

Diese Grundsatzentscheidung des BVerfG macht klar, dass die geltende Regelung in § 118 Abs. 2 BetrVG verfassungsrechtlich geboten ist. Daran hat sich auch die nachfolgende Rechtsprechung des BAG gehalten, die ebenfalls von der Autonomie der Kirchen ausgeht, ihre Mitbestimmungsordnung eigenständig zu regeln.“

Hintergrundinformation zur betrieblichen Interessenvertretung in den privatisierten Postunternehmen

Auf Veranstaltungen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes kann man auf die Regelung zur Interessenvertretung der Beamten in den privatisierten Postunternehmen angesprochen werden.

Das BMA stellt dazu fest:

„Mit dem Wechsel der Postunternehmen am 1.1.1995 aus einer öffentlich-rechtlichen in eine privat-rechtliche Organisationsform hat sich auch das für die Interessenvertretung der Beschäftigten bei den Postunternehmen anzuwendende Recht geändert. An die Stelle des bis zum Zeitpunkt der Privatisierung geltende Personalvertretungsgesetz des Bundes (BPersVG) ist das für die Privatwirtschaft maßgebliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) getreten.

Da aber die bei den Postunternehmen beschäftigten Beamten trotz Privatisierung ihren beamtenrechtlichen Status beibehalten haben und weiterhin dem Dienstrecht des Bundes unterliegen, musste für die Beamten eine Sonderbestimmung eingeführt werden, nach der sie für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes als Arbeitnehmer gelten

(§ 24 Abs. 2 S. 1 des Postpersonalrechtsgesetzes PostPersRG). Als solche sind die Beamten entsprechend der betriebsverfassungsrechtlichen Systematik anhand ihrer dort auszuübenden Tätigkeiten und Funktion den Gruppen der Arbeiter und Angestellten zuzuordnen.

Damit werden die Beamten grundsätzlich wie alle Arbeitnehmer einheitlich vom Betriebsrat vertreten. Eine Ausnahme davon bildet § 28 PostPersRG. Wegen des in Artikel 33 Abs. 5 des Grundgesetzes verankerten Gruppenprinzips, wonach den Beamten das Recht zusteht, in beamtenspezifischen Angelegenheiten ausschließlich durch von ihnen gewählte Personen vertreten zu werden, ist den Beamten in diesen Angelegenheiten ein eigenes Beschlussfassungsrecht – nach einer vorherigen gemeinsamen Beratung im Betriebsrat – eingeräumt worden. Dies sind insbesondere die Fälle der Einstellung, Beförderung, Versetzung, Umsetzung und Abordnung, Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens, vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand und der fristlosen Entlassung bzw. außerordentlichen Kündigung. Um sicherzustellen, dass die Beamten in beamtenspezifischen Angelegenheiten ausschließlich durch von ihnen gewählte Personen vertreten werden, bilden die Beamten bei der Wahl zum Betriebsrat in den Postunternehmen eine eigene Gruppe neben denen der Arbeiter und der Angestellten; es sei denn sie verzichten hierauf (§ 26 PostPersRG).

Die Absicht, bei der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes u.a. die Gruppen der Arbeiter und Angestellten aufzuheben, wird für die Postunternehmen lediglich dazu führen, dass der Betriebsrat künftig nur noch aus zwei Gruppen, denen der Beamten und denen der Arbeitnehmer besteht.

[...]

Eine im Grundsatz ähnliche Regelung der Interessenvertretung besteht für die bei der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft (DBAG) beschäftigten Beamten. Nach § 19 Deutsche Bahn Gründungsgesetz (DBGrG) gelten die der DBAG zugewiesenen Beamten für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ebenfalls als Arbeitnehmer. Für die Wahrnehmung der Interessen der Beamten in

beamtenspezifischen Angelegenheiten ist jedoch eine andere Lösung gefunden worden. Hier wählen die Beamten neben dem Betriebsrat eine besondere Personalvertretung beim Bundeseisenbahnvermögen, die ausschließlich in den beamtenspezifischen Angelegenheiten zuständig ist (§ 17 DBGrG). Damit führt die Aufhebung der Gruppen in den Bahn-Unternehmen anders als bei den Postunternehmen zu einer Wahlvereinfachung.“