

DIE TEXTE



Neue Betriebsverfassung:

Die wichtigsten Forderungen des DGB

Der DGB-Bundesvorstand hat am 3. Februar 1998 die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) von 1972 gefordert.

Hier die wichtigsten DGB-Forderungen im Wortlaut, sprich in der vom DGB vorgeschlagenen Neufassung der BetrVG-Paragrafen:

§ 1 Errichtung von Betriebsräten

(1) In Betrieben mit regelmäßig drei oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von denen mindestens eine oder einer wählbar sein muß, werden (...) Betriebsräte gewählt.

(2) Als Betrieb gilt grundsätzlich der auf räumlicher Verbundenheit von Arbeitsplätzen oder Arbeitsstätten, sozialer Verbundenheit sowie insbesondere miteinander verknüpften Arbeitsabläufen beruhende Tätigkeitszusammenhang von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Räumliche Verbundenheit liegt auch dann vor, wenn die Kommunikation oder der Tätigkeitszusammenhang gemäß Satz 1 zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und/oder Arbeitgeber gewährleistet ist und bei wertender Gesamtbetrachtung der Gesichtspunkt räumlich-geographischer Nähe hinter die übrigen Merkmale zurücktritt.

(4) Wird ein Unternehmen real geteilt oder gespalten, ohne daß sich die Organisation seines Betriebes oder seiner Betriebe grundlegend ändert, bestehen die Betriebe des Unternehmens fort.

§ 2 Stellung der Gewerkschaft und der Vereinigung der Arbeitgeber

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten gleichberechtigt (...) zusammen.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben dabei das Wohl des Betriebes zu beachten und das Ziel zu verfolgen, die vorhandenen Arbeitsplätze zu sichern und den Beschäftigungsstand möglichst auszubauen.

§ 5 Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer (...) ist, wer persönlich für andere

Dienste leistet, ohne aufgrund freiwillig übernommenen Unternehmerrisikos mit eigenem Kapital und eigener Organisation selbständig am Markt aufzutreten. Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ist auch die oder der zu ihrer oder seiner Ausbildung Beschäftigte (...)

(2) Kann jemand nicht im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen (persönliche Abhängigkeit), ist er oder sie Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer (unwiderlegbare Vermutung). Arbeitet jemand ohne eigene Mitarbeiter oder ohne eigenes Kapital oder in wirtschaftlicher Abhängigkeit für einen anderen, so wird vermutet, daß sie oder er Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer ist. Wirtschaftliche Abhängigkeit liegt insbesondere vor, wenn jemand überwiegend für einen anderen Dienste leistet.

§ 7 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in den Betrieben mit in der Regel

3 bis 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einer Person,

21 bis 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,

51 bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

101 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,

201 bis 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,

301 bis 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,

501 bis 700 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,

701 bis 900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,

901 bis 1200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,

1201 bis 1500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,

1501 bis 1800 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,

1801 bis 2200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,

2201 bis 2600 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,

2601 bis 3000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern

(...)

§ 14a Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

(1) In Betrieben mit drei bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat in einem vereinfachten Wahlverfahren (...) zu wählen.

§ 15 Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechterverhältnis

(2) Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

§ 30 Betriebsratssitzungen

(...) Der Betriebsrat ist berechtigt, inner- und außerbetriebliche Auskunftspersonen und Sachverständige zu den Sitzungen hinzuzuziehen.

§ 37a Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

(1) [Betriebsratsmitglieder können an ihnen teilnehmen,] soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Betriebsratsarbeit geeignet sind. (...)

§ 38 Freistellungen

(1) (...) von ihrer betrieblichen Tätigkeit [sind] mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 400 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,

401 bis 800 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder,

801 bis 1200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern drei Betriebsratsmitglieder,

1201 bis 2000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vier Betriebsratsmitglieder.

(...)

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben zu gewährleisten, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden.

(2) (...) Die Selbständigkeit und Eigeninitiative einzelner Arbeitnehmer und von Arbeitsgruppen sind zu fördern.

(3) Verstößt ein Arbeitgeber nicht nur kurzfristig und geringfügig gegen seine Pflichten aus diesem Gesetz, sonstigen das Arbeitsverhältnis bestimmenden Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien, den Arbeitsvertrag oder einen auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, steht der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht zu. Dem Arbeitgeber obliegt der Nachweis, daß die Leistungsverweigerung ohne Grund erfolgt.

(4) Besteht eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit hat der einzelne Arbeitnehmer auch dann das Recht, die Arbeit zu verweigern, wenn keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers vorliegt.

§ 77 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Betriebsvereinbarungen

(2) Bestehen Zweifel über die Vereinbarkeit der Betriebsvereinbarung oder einzelner Regelungen mit dem Tarifvertrag, hat die im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, das Arbeitsgericht anzurufen.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: darüber zu wachen, daß die (...) geltenden EU-Richtlinien und EU-Verordnungen, Gesetze, Umweltschutzrecht, Arbeitsförderungsrecht, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden (...)

5. Sicherung und Herbeiführen der Chancengleichheit von Frauen und Männern; Durchführung und Überwachung von Frauenförderplänen

(...)

10. den Zusammenhalt zwischen den in Heimarbeit und Telearbeit Beschäftigten mit den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern zu fördern.

§ 82a Freiheit der Meinungsäußerung

(1) Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer ist berechtigt, die eigene Meinung im Betrieb zu äußern.

(2) Das Recht auf freie Meinungsäußerung umfaßt auch die Stellungnahme zu betrieblichen Abläufen außerhalb des Betriebes.

§ 85 Anhörungs-, Vorschlags- und Beschwerderecht; Begründungspflicht des Arbeitgebers

(4) Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer kann sich unmittelbar oder durch den Betriebsrat beim Arbeitgeber oder bei außerbetrieblichen Stellen beschweren, wenn sie oder er sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt.

§ 87 Grundsätze der Mitbestimmung - Verfahren

(1) Der Betriebsrat bestimmt (...) in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit (...)

(4) Der Betriebsrat kann unter dem Vorbehalt einer jederzeitigen Rücknahme (...) seine Mitbestimmungsrecht auch so ausüben, daß er mit dem Arbeitgeber lediglich eine Rahmenregelung trifft und deren Ausfüllung einer Arbeitsgruppe überträgt. Die Rechte zur Durchsetzung der Mitbestimmung verbleiben beim Betriebsrat.

§ 87a Mitbestimmung in Einzelbereichen

(1) Der Betriebsrat hat insbesondere in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: (...)

7. Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung einschließlich der Entgeltsysteme. Aufstellung von Entgeltgrundsätzen, Einführung, Anwendung und Änderung von Methoden der Entgeltbemessung einschließlich der Geldfaktoren.

7a. bei der Einführung, Ausgestaltung und Durchführung von Formen des Zusammenwirkens und der Zusammenarbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und anderen, insbesondere zur Beteiligung an Veränderungsprozessen und entsprechenden Diskussionen.

7b. Ein- und Durchführung von Telearbeit.

14. Maßnahmen zur Förderung benachteiligter Gruppen, insbesondere von Frauen, ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Schwerbehinderten.

15. Maßnahmen zum Schutz der Würde einzelner und zur Förderung des Betriebsklimas.

§ 91 Mitbestimmungsrecht

Besteht die Vermutung, daß die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung belastet werden, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Prävention (...) verlangen.

§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, (...) ausgeschrieben werden. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung.

§ 96 Förderung der Berufsbildung

(4) Zur Förderung des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin ist der Arbeitgeber verpflichtet, sie oder ihn für die gesamte Dauer der Maßnahme unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen. Die jeweilige Dauer pro Jahr und die Kostenübernahme für die Maßnahme wird in einer Betriebsvereinbarung festgelegt.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung widersprochen, daß sie sozial ungerechtfertigt sei oder daß kein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorliege, kann das Arbeitsverhältnis nur durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden.

(4) Will der Arbeitgeber Auflösungsklage erheben, hat er dies dem Betriebsrat und der betroffenen Arbeitnehmerin, dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Widerspruchs schriftlich anzuzeigen.

§ 106 Wirtschaftliche Angelegenheiten

(2) Der Unternehmer hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten insbesondere durch Übergabe der Gewinn- und Verlustrechnung, der Bilanz sowie des Jahresabschlusses einmal jährlich. Das gilt auch für Investitionspläne einschließlich solcher auf dem Gebiet des Umweltschutzes. Dabei hat der Unternehmer auch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Vorgänge auf die Personalplanung umfassend darzustellen.

§ 111 Betriebsänderungen

1. Der Unternehmer hat den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die Nachteile für die Belegschaft (...) haben können, zu unterrichten (...)
Als Betriebsänderungen (...) gelten insbesondere, auch wenn sie mit einem Wechsel des Betriebsinhabers verbunden sind .
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen sowie Auslagerung von Arbeit aus dem Betrieb,
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder Unternehmen oder deren Teilung sowie die Verbindung mit anderen Betrieben oder Unternehmen durch Informations- und Kommunikationsnetze oder die Spaltung von Betrieben oder Betriebsteilen.

§ 111a Mitbestimmung bei Maßnahmen der Beschäftigungssicherung

Der Betriebsrat kann Maßnahmen beantragen, die der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen dienen.

§ 118 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

(1) Auf Betriebe, die unmittelbar und überwiegend politische, koalitionspolitische, konfessionelle, erzieherische, wissenschaftliche oder künstlerische Zielsetzungen verwirklichen, finden, soweit nicht die Absicht der Gewinnerzielung der Tätigkeit das Gepräge gibt, die Vorschriften dieses Gesetzes mit (...) Einschränkungen Anwendung.

§ 118a Öffentlicher Dienst

Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden (...) keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

§ 118 b Privatisierende Umwandlung von Dienststellen und Dienststellenteilen

(1) Geht eine Dienststelle als Ganzes oder im wesentlichen unverändert (...) auf einen privaten Rechtsträger über und behält ihre organisatorische Eigenständigkeit, so gilt der bisher zuständige Personalrat als Betriebsrat und führt die Geschäfte nach den Vorschriften dieses Gesetzes bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit im Sinne der jeweiligen personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen weiter.

zurück