

Es gilt das gesprochene Wort

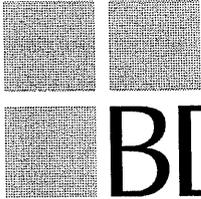
**Undemokratisch, bürokratisch
und beschäftigungsfeindlich –
zur geplanten Novellierung
des Betriebsverfassungsgesetzes**

von

Dr. Dieter Hundt

Präsident
der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Ort: Berlin
Datum: 11.10.2000



BDA
BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mit größter Sorge betrachtet die deutsche Wirtschaft die Überlegungen des Bundesarbeitsministeriums zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Ich begrüße die Ankündigung von Bundeswirtschaftsminister Müller, die Pläne zu überprüfen. Nach meiner Überzeugung 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 habe ich drei grundsätzliche Einwendungen:

1. Betriebsratswahlen müssen auf demokratischer Grundlage erfolgen und dürfen nicht gegen den Willen der Belegschaft aufgezwungen werden.

Was als „Entbürokratisierung des Wahlrechts“ für mittelständische Unternehmen vorgeschlagen wird, ist eine Entdemokratisierung. Wenn in einer einzigen Betriebsversammlung in einem Hau-Ruck-Verfahren ein Betriebsrat auch von einer Minderheit der Belegschaft gewählt werden kann, so ist der Manipulation vor allem für radikale Minderheiten Tür und Tor geöffnet. Man kann mit uns über eine Flexibilisierung und Straffung des Wahlverfahrens reden, aber alles in einer einzigen Wahlversammlung über die Bühne ziehen zu wollen, ist der Versuch, eine Überrumpelung der Belegschaft von außen zu ermöglichen. 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.

Ich halte es auch für undemokratisch, wenn ein Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat in betriebsratlosen Betrieben die Wahlen durchsetzen kann, obwohl sich die Arbeitnehmer selbst ganz bewusst gegen die Einrichtung eines Betriebsrates entschieden haben.

2. Die deutsche Wirtschaft hat grundsätzliche Bedenken gegen jede Ausdehnung und Erweiterung der Mitbestimmung. Wir haben bereits heute das international höchste Niveau an Mitbestimmung.

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

Auch die Ausdehnung der Mitbestimmung auf Umweltfragen oder Weiterbildung ist höchst problematisch. Soll im Streitfalle künftig ein Arbeitsrichter als Vorsitzender einer Einigungsstelle bestimmen, welcher Mitarbeiter im Betrieb welche Qualifizierungsmaßnahme bekommen kann oder welche Investition mit dem Umweltschutz vereinbar ist und welche nicht?

Eine Mitbestimmungserweiterung zu Lasten kleinerer und mittlerer Unternehmen wird offensichtlich auch durch eine Absenkung verschiedener Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz geplant. Das ist 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 muss, werden gerade im Mittelstand häufig notwendige betriebliche Anpassungen kompliziert, bürokratisiert und verzögert. Was für Großunternehmen hinnehmbar sein mag, kann für mittelständische Betriebe häufig eine Überforderung bedeuten.

3. Die Betriebsverfassung darf nicht bürokratischer, schwerfälliger und auch nicht teurer werden.

Viele Überlegungen des Bundesarbeitsministeriums laufen darauf hinaus, Mitbestimmungsorgane und Mitbestimmungsverfahren unnötig aufzublähen. Das BMA will 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.

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

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

Ich plädiere dafür, dies auch beim hochkontroversen Thema Betriebsverfassung ebenfalls zu versuchen und eine gemeinsame Grundlage zu finden.

Es wäre deshalb vernünftig, diese von der Bundesregierung geplante Novellierung würde nicht weiter verfolgt. Da aber die Koalition an einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes festhält, sollte die Richtung eine grundsätzlich andere sein: Bürokratie muss abgebaut, unternehmerische Entscheidungsmöglichkeiten gestärkt, die mitbestimmungsrechtlichen Verfahren beschleunigt und der Gestaltungsraum der Betriebsparteien erweitert werden.

Dabei geht es vor allem darum, eine missbräuchliche Verzögerung von Mitbestimmungsverfahren zu verhindern. 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.

Ich bin dafür, den Betriebspartnern größere Gestaltungsmöglichkeiten als bisher zu geben. Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren durch Tarifverträge die Gestaltungsspielräume für die Betriebspartner durch Öffnungsklauseln, Optionen und Wahlmöglichkeiten erweitert. Das muss und wird weitergehen.

Wir brauchen darüber hinaus aber mehr Spielraum in den Betrieben für 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 Kompetenzerweiterung der Betriebsräte einen Vorschlag im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vorgelegt.