

**FLEXIBELER – SCHNELLER – RECHTSSICHERER  
- DIE ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN -**

**Vorschläge  
des sozialpolitischen Sprechers der CDU/CSU-Bundestagsfraktion  
Karl-Josef Laumann  
zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes**

**VORWORT**

Die betriebliche Mitbestimmung hat sich im Grundsatz bewährt. Sie hat nicht nur dazu geführt, dass die berechtigten Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb vertreten und berücksichtigt werden, sondern sie hat auch die betriebliche Partnerschaft gefördert. Die deutsche Mitbestimmung ist ein Standortvorteil, da sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern beigetragen hat. Denn die Mitbestimmung gewährleistet eine verlässliche Berücksichtigung aller beteiligten Interessen.

Ein in 30 Jahre fast unverändertes Betriebsverfassungsgesetz ist aber vor dem Hintergrund der geänderten und sich noch verändernden Arbeitswelt Anlass genug, um über eine Novellierung dieses für die betriebliche Praxis so wichtigen Gesetzes nachzudenken. Die von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern vorgelegten Vorschläge zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes unterstreichen, dass Handlungsbedarf bei der betrieblichen Mitbestimmung besteht. Über eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes nachdenken heißt aber nicht, die ideologischen Grabenkämpfe der Vergangenheit um mehr oder weniger Mitbestimmung fortzusetzen. Es geht ebenso wenig um eine allumfassende Mitbestimmung der Betriebsräte wie um eine weitgehende Abschaffung der Mitbestimmung. Ziel muss eine Reform sein, die sich an den Problemen der betrieblichen Praxis orientiert.

Vor dem Hintergrund dieser Zielrichtung muss nachgedacht werden über Regelungen, die das in einigen Bereichen zu lange dauernde Verfahren vereinfachen und beschleunigen, über Regelungen, die zusätzliche Flexibilität

für die Betriebe schaffen ohne gleichzeitig die berechtigten Arbeitnehmerinteressen einzuschränken, sowie über Regelungen, die mehr Rechtssicherheit für Arbeitgeber, Beschäftigte und Betriebsräte schaffen. Nachgedacht werden muss aber auch über die Lösung von Problemen, die im Verlaufe der letzten Jahre 30 Jahre aufgetreten sind und für die zukunftsweisende Lösungen gefunden werden müssen. Meine Überlegungen möchten hierzu einen Betrag leisten.

Um es aber offen anzusprechen: Sowohl Arbeitgeber, Beschäftigte als auch Betriebsräte werden bei einzelnen Aspekten meiner Überlegungen Kritik äußern, wenn ihre bisherige Rechtsposition verändert wird. Änderungen am Betriebsverfassungsgesetz, ohne dass auch nur einer der von diesem Gesetz Betroffenen keine Bedenken erheben wird, gibt es aber nicht!

#### **SCHNELLERE VERFAHRENSABLÄUFE**

Qualität der Produkte oder hervorragende technische Innovation genügen heute allein nicht mehr, um auf dem Weltmarkt zu bestehen. Immer mehr gewinnt der Zeitaspekt an Bedeutung. Wer als erster mit Produkten und Dienstleistung am Markt ist, hat einen gewichtigen Vorteil. Diese Entwicklung muss ein modernes Betriebsverfassungsgesetz nachvollziehen. Konsensuale Lösungen müssen in einem kalkulierbaren Zeitraum gefunden werden.

#### **Vorschläge:**

- Im Sinne von mehr Rechtssicherheit sollte auch die Geltendmachung der nicht ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG an die 3-Wochen-Frist nach dem Kündigungsschutzgesetz gebunden werden. Auch die entsprechende Regelung für die Befristung nach § 1 Abs. 5 Beschäftigungsförderungsgesetz hat erkennbar zu mehr Rechtssicherheit geführt.
- Das Einigungsverfahren dauert in vielen Fällen in der Praxis viel zu lang. In Sinne von schnellerer Rechtssicherheit für anstehende Entscheidungen

bedarf es der Beschleunigung. Deshalb sollte eine zeitliche Begrenzung des Einigungsstellenverfahrens erfolgen.

### FLEXIBLERE REGELUNGEN

Wir wollen den Betriebsparteien mehr Gestaltungsspielraum geben, um durch betriebsnahe, auf die Belange einzelner Betriebe zugeschnittene Lösungen, die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen. Der grundsätzliche Vorrang des Tarifvertrages muss dabei unangetastet bleiben, denn die verbindliche Wirkung des Tarifvertrages mit seiner befriedenden Funktion muss bestehen bleiben. .

Vorschlag:

- Am grundsätzlichen Vorrang von tarifvertraglichen Regelungen vor Vereinbarungen der Betriebspartner muss festgehalten werden. Wenn aber die Tarifvertragsparteien bewusst auf ihre Regelungskompetenz verzichtet haben, bietet sich Spielraum für betriebsnahe Vereinbarungen der Betriebspartner. Deshalb sollte die „Üblicherweise-Klausel“ in § 77 Abs. 3 BetrVG gestrichen werden. Die Betriebspartner können dann die von den Tarifvertragsparteien geschaffene Regelungslücke mit praxisnahen Vereinbarungen schließen.

Wir wollen aber auch die organisatorische Flexibilität der Tarifvertragsparteien, und wo keine tarifrechtlichen Vereinbarungen bestehen, der Betriebspartner erhöhen. So schreibt die gemeinsame Kommission Mitbestimmung der Bertelsmann-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung: „Beispiele sind die Delegation von Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats an Arbeits- und Projektgruppen, die situationsgerechte Verteilung der Kompetenzen zwischen Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten (...), die von dem bestehenden Recht nicht mehr ausreichend erfaßt werden. Ein zeitgemäßes Mitbestimmungsrecht darf den Spielraum für derartige, auf spezielle Erfordernisse einzelner Unternehmen eingehende und vertraglich ausgehandelte Innovationen nicht beschränken.“

### Vorschläge:

- Die Möglichkeit, durch Tarifverträge auf die Veränderungen betrieblicher Strukturen zu reagieren sollte erweitert werden.
- Ziel muss es sein, betriebliche Vereinbarungen über Struktur und Arbeitsweise der Mitbestimmungsorgane zu schaffen, damit praxisnahe Lösungen geschaffen werden können.
- Die Möglichkeit der Schaffung von Spartenbetriebsräten sollte geschaffen werden.
- Mit Blick auf Unternehmen mit vielen Kleinbetrieben sollte dort, wo keine örtlichen Betriebsräte existieren, die Bildung eines Unternehmensbetriebsrates ermöglicht werden.

### RECHTSSICHERHEIT FÜR ARBEITGEBER UND BETRIEBSRAT

Rechtssicherheit ist wie in allen Rechtsgebieten auch innerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes ein hohes Gut. Nicht als Selbstzweck, sondern um für Arbeitgeber eine verlässliche Grundlage für betriebswirtschaftliche Entscheidungen und um für die Betriebsräte eine sichere, auch finanzielle Rahmenbedingungen umfassende Arbeitsgrundlage zu schaffen. Ziel muss es sein, teils langwierige Streitigkeiten über Auslegungsfragen und die unnötige Befassung der Arbeitsgerichte zu vermeiden

### Vorschläge:

- Das Verfahren zur Wahl des Betriebsrats ist zu kompliziert. Eine große Anzahl von Wahlen zum Betriebsrat ist fehlerhaft. Deshalb muss das Wahlverfahren vereinfacht und entbürokratisiert werden. Hierzu gehört auch die Aufgabe des Gruppenprinzips im Betriebsverfassungsgesetz. Denn auch in anderen Rechtsbereichen ist die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten bereits aufgegeben worden.
- Wenn vermehrt Kompetenzen auf die Betriebsebene verlagert werden und damit die Aufgaben der Betriebsräte komplizierter werden, müssen sie über geeignete und zeitgemäße Arbeitsmöglichkeiten verfügen. Deshalb sollte

im BetrVG auch der Anspruch des Betriebsrats auf Zugang zu den betriebsüblichen Informations- und Kommunikationstechnologien festgeschrieben werden. Dadurch könnten viele Prozesse über die sachliche Ausstattung der Betriebsräte vermieden werden, die nicht nur kostenintensiv sind, sondern auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat beeinträchtigen.

- Die Informationen, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat mitzuteilen hat, sollen in § 102 BetrVG in einzelnen aufgezählt werden. Gleichzeitig ist ein Schriftformerfordernis bei der Bekanntgabe der Gründe für die Kündigung durch den Arbeitgeber einzuführen. Dadurch wird die Rechtssicherheit des Anhörungsverfahrens gestärkt und die Arbeitsgerichtsbarkeit durch unnötige Klagen oder Beweisaufnahmen entlastet.

#### ZUKUNFT GEMEINSAM GESTALTEN

Das Betriebsverfassungsgesetz muss auch in Richtung auf zukünftige Anforderungen weiterentwickelt werden. Betriebsaufspaltungen und Ausgliederungen sind Realität und werden voraussichtlich in der Zukunft noch weiter an Bedeutung gewinnen. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gewinnen Maßnahmen der Beschäftigungssicherung an Bedeutung. Die zahlreichen Tarifverträge hierzu sind Beweis dafür. Nicht nur die Tarifvertragsparteien, sondern auch die Betriebspartner, also Arbeitgeber und Betriebsrat, müssen bei der Beschäftigungssicherung verstärkt in die Pflicht genommen werden. Denn die betriebliche Mitbestimmung behindert nicht den Strukturwandel in der Wirtschaft, sondern unterstützt diesen Wandel in vielen Fällen, so die gemeinsame Mitbestimmungskommission von Hans-Böckler-Stiftung und Bertelsmann-Stiftung.

#### Vorschläge:

- Bei der anstehenden Novellierung des BetrVG sollte diesem Sachverhalt dadurch Rechnung getragen werden, dass der Einsatz für die Beschäftigungssicherung und -förderung in den allgemeinen Katalog des § 80 BetrVG aufgenommen wird. Gedacht werden kann auch an eine an § 2

SGB III orientierte Vorschrift innerhalb des BetrVG. Dadurch soll gewährleistet werden, dass Betriebsräte zur Vermeidung von Entlassungen und zur Integration von Arbeitslosen in die Verantwortung einbezogen werden.

- Nach dem Vorbild des § 321 Umwandlungsgesetz sollte ein Übergangsmandat des alten Betriebsrats bei Betriebsspaltungen für die Dauer von bis zu 6 Monaten geschaffen werden. Eine derartige Klarstellung stellt die bisherige Rechtsprechung auf eine eindeutige gesetzliche Grundlage und ist daher ein Beitrag für mehr Rechtssicherheit. Zudem ist europarechtlich vorgegeben, dass der Verlust der Selbstständigkeit eines übergehenden Betriebs oder Betriebsteils nicht zum vollständigen Verlust des betriebsverfassungsrechtlichen Schutzes der vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer führen darf.

Berlin, den 00.00.2000