

## **Eckpunkte zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes**

Ziel der Reform ist die Schaffung einer modernen und flexiblen Betriebsverfassung, die in der Lage ist,

- die bestehende Wirklichkeit in den Unternehmen und Betrieben einzufangen,
- Spielraum/Perspektiven auch für die Zukunft zu geben und
- die zunehmende Erosion der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen.

Dies soll durch folgende grundlegende Eckpunkte erreicht werden:

1. Der Betriebsrat muss wieder eine verlässliche und tragfähige Organisationsgrundlage erhalten.
  - Die Zergliederung der Organisationsbasis durch neue Unternehmensstrukturen kann nicht durch eine Definition des Betriebsbegriffs gelöst werden. Zielgenauer und zugleich flexibler ist eine Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung (durch Tarifvertrag, hilfsweise Betriebsvereinbarung), die die Bildung von Betriebsräten auch betriebs- und unternehmensübergreifend erlaubt.
    - Für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes wird ein widerlegbarer Vermutungstatbestand aufgestellt.
    - Möglichkeit der Bildung von Spartenbetriebsräten
    - Zusammenfassung von Betrieben und selbständigen Betriebsteilen (Filialbetriebsräte)
    - Einrichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats.
    - Zulassung betriebs- und unternehmensübergreifender Interessenvertretungsstrukturen, Arbeitsgemeinschaften mehrerer Betriebsräte sowie zusätzlicher Vertreter.
    - Zuordnung selbständiger Betriebsteile und Kleinbetriebe zum Hauptbetrieb.
  - Festschreibung eines Übergangsmandats und Restmandats für den Betriebsrat.
  - Aufgrund der stärkeren Konzernierung der Unternehmen wird der Konzernbetriebsrat obligatorisch, sowie ein Konzernwirtschaftsausschuss vorgesehen.
2. Zur Erleichterung der Bildung von Betriebsräten ist eine Entbürokratisierung des Wahlrechts dringend erforderlich durch:
  - Aufhebung des überholten Gruppenprinzips und der damit verbundenen Sonderregelungen für Arbeiter/Angestellte.
  - ein vereinfachtes Wahlverfahren für kleinere Betriebe (Wahl auf einer Wahlversammlung)
  - Recht des Gesamtbetriebsrats und ggf. des Konzernbetriebsrats, in betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand zu bestellen.

3. Der zunehmenden Auflösung der Stammbesellschaft und der damit verbundenen Erosion der Interessenvertretung soll entgegengewirkt werden durch:
  - Einbeziehung von Leiharbeitnehmern, denen das aktive Wahlrecht auch im Entleiherbetrieb gewährt wird.
  - Ausdrückliche Einbeziehung der in Telearbeit Beschäftigten in die Betriebsverfassung (Klarstellung).
  
4. Ebenfalls unabdingbar ist eine Modernisierung der Arbeitsbedingungen des Betriebsrats sowie verstärkter Schutz seiner Mitglieder durch:
  - Absenkung der für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahl im Betrieb sowie für die Freistellungen. Zulassung von Teilfreistellungen.
  - Erleichterte Ausschussbildung in kleineren Betrieben.
  - Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern zur Betriebsratsarbeit.
  - Bessere Nutzungsmöglichkeit moderner Informations- und Kommunikationstechnik.
  - Delegation von Beteiligungsrechten durch den Betriebsrat an Arbeitsgruppen.
  - Erstreckung der Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch auf betriebsratslose Betriebe.
  - Schutz der Betriebsratsmitglieder gegen Versetzungen, die zum Amtsverlust führen.
  
5. Zu einer grundlegenden Reform der Betriebsverfassung gehört auch die Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte insbesondere in beschäftigungsrelevanten Angelegenheiten.
  - Mitbestimmungsrecht bei Qualifizierung der Beschäftigten in Fällen, in denen ein erheblicher Qualifikationsverlust z.B. durch Einführung neuer technischer Arbeitsmittel droht.
  - Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von Gruppenarbeit.
  - Initiativrecht des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung durch Vorschlagsrechte, verbunden mit einer umfassenden Beratungspflicht des Arbeitgebers.
  - Verbesselter Schutz befristeter Beschäftigter durch Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats, wenn der Arbeitgeber bei geplanten unbefristeten Einstellungen gleichgeeignete befristete Beschäftigte nicht berücksichtigt.
  - Im Rahmen von Sozialplänen sollen die Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem SGB III stärker als bisher zur Schaffung von Beschäftigungsperspektiven anstelle von Abfindungen genutzt werden.
  - Recht des Betriebsrats, bei Betriebsänderungen einen Berater zu seiner Unterstützung hinzuziehen zu können, ohne hierüber mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG treffen zu müssen.
  - Erweiterte Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Abwendung/Milderung von Belastungen der Arbeitnehmer infolge von Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung.

- Umstellung des Bezugs der Arbeitnehmergrenzzahl 20 in den §§ 111 und 99 vom Betrieb auf das Unternehmen (Kleinbetriebsklausel)
  - Absenkung des Schwellenwertes bei mitbestimmten Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 2 von 1000 auf 200 Arbeitnehmer.
6. Schließlich muss eine moderne Betriebsverfassung auch dem Trend zur Individualisierung Rechnung tragen, ohne dass hierdurch die kollektive Interessenvertretung durch Zerfaserung der Beteiligungsrechte Schaden nimmt.
- Delegation von spezifischen Beteiligungsrechten, wie z. B. bei Arbeitszeit und Urlaubsplanung, durch den Betriebsrat an einzelne Arbeitsgruppen.
  - Sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen für den Betriebsrat .
  - Recht des Einzelnen, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen; Verpflichtung zur Beratung, wenn 5 % der Arbeitnehmer dies fordern.
7. **Umweltschutz im Betrieb** gewinnt eine zunehmende Bedeutung. Folgende Regelungen sollen dem Rechnung tragen, ohne den Betriebsrat durch ein allgemeines Umweltmandat zu überfordern:
- Betrieblicher Umweltschutz als Thema auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen.
  - Ergänzung des Aufgabenkatalogs des Betriebsrats um die Aufgabe, Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.
  - Betrieblicher Umweltschutz als Gegenstand freiwilliger Betriebsvereinbarungen.
  - Hinzuziehung des Betriebsrats bei allen Fragen des betrieblichen Umweltschutzes.
  - Fragen des Umweltschutzes als wirtschaftliche Angelegenheiten i.S.d. § 106 BetrVG (Wirtschaftsausschuss)
8. Die **Chancengleichheit von Frauen und Männern** im Betrieb soll durch folgende Regelung gefördert werden:
- Anteilige Berücksichtigung der Frauen im Betriebsrat entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft.
  - Beseitigung der Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Betriebsratsarbeit außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit und bei der Teilnahme an ganztägigen Schulungen.
  - Ergänzung des Aufgabenkatalogs des Betriebsrats um die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.
  - Beratungs- und Initiativrecht des Betriebsrats bei Frauenfördermaßnahmen, insbesondere bei der Aufstellung und Durchführung von Frauenförderplänen als Teil der Personalplanung.

9. **Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch:**
- Vereinfachtes Wahlrecht.
  - Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahl zur Bestimmung der Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung.
  - Recht der Jugend- und Auszubildendenvertretung, Ausschüsse zu bilden.
  - Recht der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Übernahme von Auszubildenden zu beantragen.
  - Erstreckung der Zuständigkeit der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung auf Betriebe ohne Jugend- und Auszubildendenvertretung.
  - Möglichkeit zur Bildung einer Konzern Jugend- und Auszubildendenvertretung.
10. **Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.**
- Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit als Thema auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen.
  - Antragsrecht des Betriebsrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung für Maßnahmen zur Bekämpfung ausländerfeindlicher Tendenzen im Betrieb.
  - Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen (z.B. Einstellung und Versetzung) sowie ausdrückliches Antragsrecht auf Entfernung aus dem Betrieb bei ausländerfeindlicher Betätigung des Arbeitnehmers.