



*Dr. rer. pol. Horst-Udo Niedenhoff, Dipl.-Volkswirt, leitet das Referat Gewerkschaftspolitik, Mitbestimmung und Industriosozologie im Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.*

Der Wandel in der Arbeitswelt verlangt nach Überzeugung des Deutschen Gewerkschaftsbundes eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Nach Einschätzung von Horst-Udo Niedenhoff vom Institut der deutschen Wirtschaft lassen die Änderungsvorschläge des DGB kaum eine betriebsverfassungsrechtliche Norm unangetastet. Aus der bisherigen Partnerschaft mit festgelegten Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten könnte, so seine Einschätzung, ein in hohem Maße eigenständig handelnde Arbeitnehmervertretung mit umfassenden Kompetenzen werden.

## Die Vorschläge des DGB für ein neues Betriebsverfassungsgesetz

### Die weit reichenden Pläne des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) für ein neues Betriebsverfassungsgesetz lassen kaum eine Norm unangetastet

Mitbestimmung ist die gesetzliche Teilnahme der Arbeitnehmer oder ihrer Vertretungen, wie zum Beispiel des Betriebsrates, am Willensbildungsprozess im Unternehmen. Die Bundesrepublik Deutschland ist im internationalen Vergleich das Land mit den meisten Mitbestimmungsgesetzen. Nirgendwo sonst sind die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte so weitgehend geregelt wie hier.

Dennoch geht die Diskussion um die Mitbestimmung weiter: Die 1998 und 1999 veröffentlichten Änderungsvorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) zum Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) lassen kaum eine betriebsverfassungsrechtliche Norm unangetastet. Konzeptionell soll der Betriebsrat letztlich nicht mehr der mit der Leitungsebene eng verbundene Partner des Arbeitgebers für festgelegte Beteiligungs- und Mitbestimmungsangelegenheiten sein, sondern in einem hohen Maße eigenständig Handelnder mit umfassenden Kompetenzen. Ebenso soll nach dem DGB-Vorschlag der Betriebsrat in eine stärkere Abhängigkeit von den Gewerkschaften gelangen, indem diesen weitgehende Rechte – be-

sonders Teilnahmerechte – eingeräumt werden.

#### Betriebs- und Sozialpartner

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind in Deutschland gesetzlich geregelt. Somit kann jeder Arbeitnehmer feststellen, welche individuellen Rechte er hat und welche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsrat und die anderen Mitbestimmungsorgane in seinem Unternehmen haben. Die individuellen Rechte des Arbeitnehmers sind sowohl im Gesetz (z. B. BetrVG) als auch in seinem Arbeitsvertrag (vgl. Abb. 1) fixiert. Alles, was Betriebsrat oder Gesamtbetriebsrat kollektiv für ihn im Unternehmen regeln, kann in der Betriebsvereinbarung oder in der Gesamtbetriebsvereinbarung nachgelesen werden.

Artikel 9 des Grundgesetzes räumt jedem Deutschen das Recht ein, Vereine und Gesellschaften zu bilden. Diese Vereine, Vereinigungen, Interessengruppen, Gesellschaften und Verbände sind freie Zusammenschlüsse von Interessenten innerhalb demokratischer Staaten, die Einfluss auf das politische Geschehen neh-

men, ohne jedoch selbst Regierungsverantwortung zu tragen. Den Vereinigungen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) und den Vereinigungen der Arbeitgeber (Arbeitgeberverbände) – den Sozialpartnern – ist es überlassen, einen Ausgleich der Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit herzustellen.

### **Aufgaben der Sozial- und Betriebspartner**

Um zu verstehen, welche Aufgaben der Gesetzgeber den Sozial- und Betriebspartnern zugewiesen hat, muss zunächst einmal die Rangfolge der Gesetze und Normen beachtet werden. Die Pyramide in Abbildung 2 stellt die verschiedenen arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren in einer Rangfolge dar. Danach gilt die aus dem Demokratieverständnis kommende Wertigkeitsregelung, wonach die höherrangige Norm einen Vorrang gegenüber der niederrangigen Norm hat. Je mehr Menschen von einer Norm betroffen sind, desto höherrangig ist diese Norm. Aus diesen Überlegungen heraus stellt das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland die höchste Norm in diesem Lande dar.

Die arbeitsrechtliche Normenpyramide hat allerdings zwei Ausnahmen: Die erste Ausnahme heißt Günstigkeitsprinzip. Wenn die untere Norm für Arbeitnehmer günstiger ist, dann gilt auch die untere Norm. So hat zum Beispiel der Gesetzgeber festgesetzt, dass nach dem Bundesurlaubsgesetz Arbeitnehmern 24 Tage Urlaub pro Jahr zustehen. Regelt ein Tarifvertrag (untere Norm; vgl. Abb. 2) 30 Tage, so sind 30 Tage für Arbeitnehmer sechs Tage günstiger, als es das Bundesurlaubsgesetz vorsieht. Daher ist der Tarifvertrag gültig.

Die zweite Ausnahme ist der Tarifvorrang: Der Gesetzgeber hat im § 77 Abs. 3 BetrVG vorgesehen, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Dieser Tarifvorrang oder diese Sperrklausel gibt den Sozialpartnern somit einen Vorrang gegenüber den Betriebspartnern. Die Betriebspartner Betriebsrat und Arbeitgeber können also nicht durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, was in einem Tarifvertrag schon

beschrieben worden ist oder was üblicherweise in Tarifverträgen festgelegt wird. Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regel bewirken, dass es durch sachnahe Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zu einer sinnvollen Ordnung und Befriedigung des Arbeitslebens kommt. Damit sollte auch jeglicher Arbeitskampf aus den Betrieben herausgehalten werden. Aus diesen Gründen (Normenpyramide, Tarifvorrang) sind den Sozial- und Betriebspartnern auch unterschiedliche Konfliktregelungen zugewiesen worden: Die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) regeln ihre Konflikte durch Verhandlungen, Schlichtung oder auch durch Arbeitskampf wie Streik und Aussperrung. Den Betriebspartnern (Betriebsrat und Arbeitgeber) sind solche Konfliktregelungen untersagt. Sie regeln ihre Konflikte entweder durch die Einigungsstelle (Regelungsstreitigkeiten) oder durch das Arbeitsgericht (Rechtsfragen).

### **Normen und Inhalte des Betriebsverfassungsgesetzes**

Demgegenüber ist es das Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes, die Idee der Partnerschaft durch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Vertretungen aller Arbeitnehmer im Betrieb und Unternehmen zu verwirklichen. Als oberster Grundsatz gilt, dass Betriebsrat und Arbeitgeber vertrauensvoll zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes zusammenarbeiten sollen (vgl. Abb. 3). Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind daher unzulässig. Arbeitskämpfe zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern oder deren Verbänden werden hiervon nicht berührt.

Der Betriebsrat ist das zentrale Vertretungsorgan der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Seine Hauptaufgaben sind, darüber zu wachen, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen und Verfügungsvorschriften, Tarifverträge und

*Der DGB wirbt für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Das bestehende Gesetz aus dem Jahr 1972 werde den aktuellen Anforderungen an das Betriebsratshandeln nicht mehr gerecht. Der Grund dafür: Konzepte wie Lean Management, Outsourcing oder Globalisierung seien dem damaligen Gesetzgeber noch nicht bekannt gewesen.*



Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Mittelpunkt seiner Tätigkeit ist, die nach dem Arbeitsrecht definierten kollektiven Interessen der von ihm vertretenen Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten (Abb. 4). Dazu gehören die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in:

1. sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG),
2. personellen Angelegenheiten (§§ 92–95, 99–100, 102–103 BetrVG),
3. wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 106–108 BetrVG),
4. der Förderung der Berufsbildung (§§ 96–98 BetrVG).

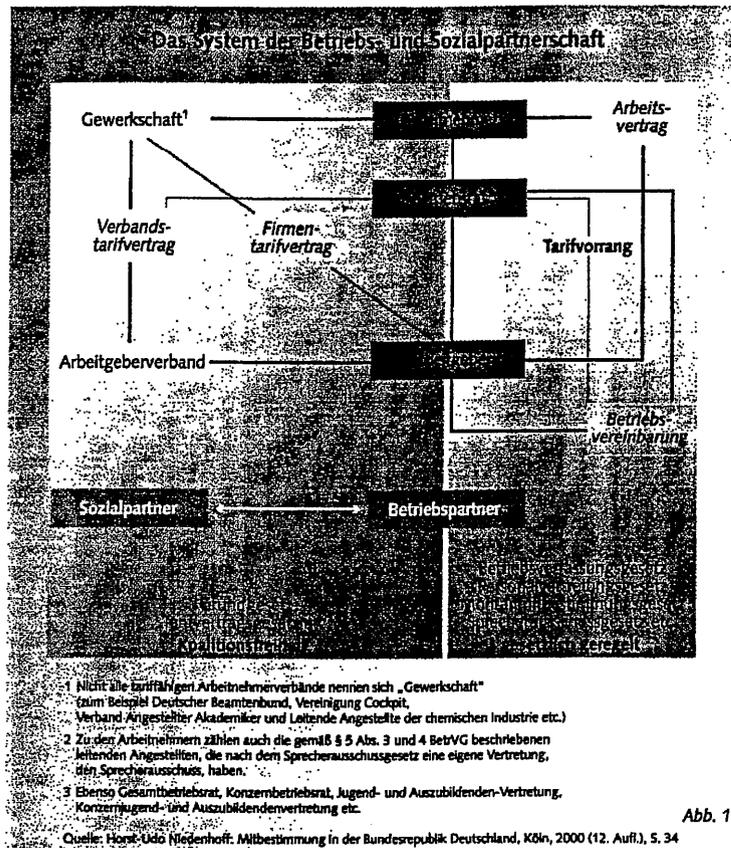
## Reformvorschläge des DGB

Am 28. September 1998 – am Tag nach der Bundestagswahl – überreichte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ursula Engelen-Kefer dem damals designierten Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Riester (bis dahin 2. Vorsitzender der IG Metall), einen vollständig ausgearbeiteten Novellierungsvorschlag des Betriebsverfassungsgesetzes. Die Grundtendenz dieses Vorschlages lässt kaum eine betriebsverfassungsrechtliche Norm unangetastet und zielt auf ein völlig neues Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Abb. 5).

Hervorstechendes Merkmal ist die stärkere Konfrontation: So soll die „vertrauensvolle“ Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gemäß Paragraph 2 BetrVG fortfallen. Nach DGB-Vorstellungen sollen beide nur noch gleichberechtigt zusammenarbeiten. Gelockert werden soll das Verbot der parteipolitischen Betätigung gemäß Paragraph 74 BetrVG. Während bisher jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen ist, soll es künftig heißen: „*Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede Werbung zugunsten politischer Parteien sowie sonstiger Betätigungen, die dazu bestimmt sind, die Ziele politischer Parteien unmittelbar zu fördern, im Betrieb zu unterlassen.*“

Zu den Herzstücken des Novellierungsvorschlages gehört, dass der Betriebsrat und die in ihm vertretenen Gewerkschaften in allen Belangen des Betriebes (soziale, personelle und wirtschaftliche Entscheidungen) ein gleichberechtigtes oder sogar gegenüber dem Arbeitgeber dominierendes Mitbestimmungsrecht erhalten, das im Streitfall der Entscheidung der Einigungsstelle unterworfen sein wird. Da diese Einigungsstelle auch in anderen wesentlichen Abschnitten dieses Entwurfes eine hervorgehobene Rolle spielt, entsteht hier die dominierende Stellung des Einigungsstellenvorsitzenden, gleichsam als die eines ‚Mitunternehmers‘.

Die generelle Stellung des Betriebsrates wird grundlegend verändert. Konzeptionell soll der Betriebsrat letztlich nicht mehr der mit der Leitungsebene des Betriebes eng verbundene Partner sein, sondern durch festgelegte Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte in einem hohen



Maße eigenständig Handelnder werden, dem nahezu umfassende Kompetenzen zugewiesen werden.

Auf die völlig neue betriebsverfassungsrechtliche Situation soll auch die Neudefinition des Betriebes und des Arbeitnehmerbegriffes zielen: Bisher lautete der Arbeitnehmerbegriff: „Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.“ Künftig soll es heißen:

*„Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes ist, wer persönlich für andere Dienste leistet, ohne aufgrund freiwillig übernommenen Unternehmerrisikos mit Eigenkapital und eigener Organisation selbstständig am Markt aufzutreten. Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ist auch die oder der zu ihrer oder seiner Ausbildung Beschäftigte, auch wenn die Ausbildung in einer außer- oder überbetrieblichen Ausbildungsstätte erfolgt, selbst wenn dort*

*ausschließlich oder überwiegend Ausbildung durchgeführt wird.“*

In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff des leitenden Angestellten enger gefasst: Künftig sollen nur noch diejenigen leitenden Angestellte sein, die zur selbstständigen Einstellung und Entlassung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer berechtigt sind oder Generalvollmacht oder Prokura haben oder sich auf der ersten Führungsebene oder Delegationsstufe befinden. Damit wird die Zahl der leitenden Angestellten in den Unternehmen drastisch reduziert.

Durch Tarifverträge sollen zudem in den Unternehmen andere Vertretungen der Arbeitnehmer geschaffen werden sowie die Zuständigkeit des Betriebsrates für ausgegliederte Betriebs- beziehungsweise Unternehmensteile, auch wenn diese unterschiedliche Rechtsformen oder Inhaber haben, ausgedehnt werden. Zudem können gemeinsame Betriebsräte aus

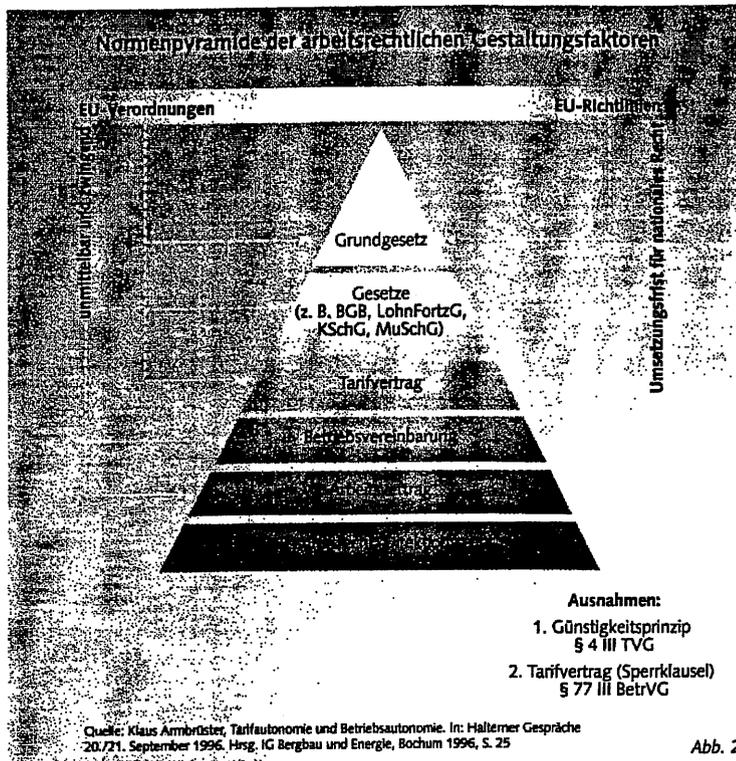


Abb. 2

mehreren Betrieben oder Betriebsteilen auch mit unterschiedlichen Rechtsformen gebildet werden. Dazu kommen die Bildung von betriebs- beziehungsweise unternehmensübergreifenden Arbeitsgemeinschaften von mehreren Betriebsräten und die Zuständigkeit der doppelten Interessenvertretung bei unterschiedlichen Betriebs- oder Unternehmensstrukturen. Dies wäre dann eine Neudefinition des Betriebes, losgelöst vom Recht des Arbeitgebers, Struktur und Organisation von Betrieb und Unternehmen festzulegen. So liegt nach DGB-Vorstellung ein Betrieb auch dann vor, wenn dieser mehreren Unternehmungen unterschiedlicher Rechtsformen gehört.

Durch ein umfassendes Zugangsrecht zum Betrieb will der DGB auch den Gewerkschaftseinfluss in den Unternehmen ausweiten. Künftig soll es heißen: „Zur Wahrung ihrer Aufgaben und Rechte ist dem Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften jederzeit Zutritt zum Betrieb einschließlich sämtlicher Betriebsbereiche und Arbeitsplätze zu gewähren.“

### **Ausweitung der Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrates**

Auch die Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sollen ausgeweitet werden. Dem Betriebsrat soll ein hohes Maß an Initiativrechten zugewilligt werden, die faktisch auf eine Mitunternehmerschaft hinauslaufen, ohne dass ihn ein unternehmerisches Risiko trifft (vgl. Abb. 6). Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, alle unternehmerischen Entscheidungen zu verzögern oder zu blockieren, um sein Druckpotenzial zu erhöhen. Die im DGB-Entwurf aufgezählten Maßnahmen sollen zudem nicht abschließend, sondern nur beispielhaft sein. Der Betriebsrat soll also künftig auch über diese beschriebenen Rechte hinaus wirksam werden können. Die Betriebsräte könnten damit faktisch jede Frage der Einigungsstelle vorlegen. Der Betriebsrat könnte auch beinahe jede Maßnahme der Betriebsleitung binnen kurzer Zeit gerichtlich stoppen lassen. So heißt es im DGB-Entwurf:

Behörden Personal  
Umzug

# Kommt sofort!



Personalumzüge - die aufregende Routine.

Aufregend, weil kein Umzug wie der andere

ist. Routine, weil mehr als 10.000 conform

Personalumzüge pro Jahr unser umfassendes

Know-how beweisen. Auch wenn es um komplexe

Betriebsverlagerungen geht, haben 90

conform Betriebe so einiges zu bieten. Über-

zeugende Logistik und die zentrale Koordi-

nation von Umzügen in ganz Europa sorgen

für eine schnelle und perfekte Durchführung.

Ohne wenn und aber!



conform Möbeltransportbetriebe GmbH  
Käfertaler Str. 190 · D-68167 Mannheim  
Tel. 0621 / 3 30 31 44 · Fax 0621 / 3 30 31 50  
E-Mail: adm@conform.de



Besuchen Sie uns im Internet: [www.conform.de](http://www.conform.de)

**Betriebsverhältnissrechtliche Gebote und Verbote**

§ 74 Abs. 1 S. 1  
Gebot zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes mit dem ersten Willen zur Einigung

§ 74 Abs. 2 Satz 1  
**Verbot von Arbeitskämpfmaßnahmen**  
keine Organisation von Streiks durch den Betriebsrat

§ 74 Abs. 2 Satz 2  
**Verbot der Störung des Arbeitsablaufs und des Betriebsfriedens**

§ 74 Abs. 2 Satz 3  
**Verbot der parteipolitischen Betätigung**

§ 75  
**Behandlung der Arbeitnehmer in gerechter und gleichberechtigter Weise nach den Grundgesetzen von Recht und Billigkeit**

§ 79 Abs. 1  
**Schweigepflicht des Betriebsrates über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse**

Abb. 3

**Grundtendenzen der DGB-Neovollzugsverschlüsse**

Ausweitung des Mitbestimmungs- und Initiativrechtes des Betriebsrates bis nahe zu der faktischen Mitunternehmenschaft ohne Risikobeteiligung

Stärkung des Gewerkschaftseinflusses durch umfassendes Zugangsrecht zum Betrieb

Neudefinition des Betriebes

Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffes

Engerfassung des Begriffes des Leitenden Angestellten

Wegfall des Gebotes der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Lockerung des Verbotes der parteipolitischen Betätigung

Absenkung der Schwellenwerte

Fazit:  
Einigungsstellenverfahren als Regelfall

Abb. 4

**Ausweitung der Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrates**

Arbeitsorganisation

Festlegung des Arbeitsinhaltes, des Arbeitsumfanges einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmer

Maßnahmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen

Einführung, Ausgestaltung und Durchführung von Formen des Zusammenwirkens und der Zusammenarbeit von Arbeitnehmern

Einführung, Änderung, Anwendung oder Erweiterung von neuen Technologien

Gesamte Arbeitszeitsysteme

Sämtliche Fragen der Ordnung des Betriebes

Telearbeit

jede personelle Maßnahme einschließlich Aufhebungsverträge

Versetzung einzelner Mitarbeiter

Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlte Fortbildung

Kündigungen

Abb. 5

„Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen; es besteht unabhängig von der Zahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, kann sie nur mit seiner vorherigen Zustimmung geregelt werden...

Will der Betriebsrat in einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit eine Regelung herbeiführen oder die Änderung einer bestehenden Regelung erwirken, hat er dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zu unterbreiten. Der Arbeitgeber hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht oder sind die Verhandlungen gescheitert, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen...

Der Betriebsrat hat in allen Fragen, in denen er mitzubestimmen hat, ein Initiativrecht, es sei denn, dieses ist ausdrücklich ausgeschlossen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Regelung von Mitbestimmungsverfahren.“

Nach DGB-Vorstellungen hat der Betriebsrat unter anderem in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

„Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung

und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe sowie der einzusetzenden Planungs- und Gestaltungsmittel. Die Mitbestimmung umfasst auch alle Fragen der Qualifikation, der Organisation und der Kontrolle sowie des Belastungsausgleichs.

Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben. Insbesondere hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener oder personenbeziehbarer Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

Des Weiteren soll der Betriebsrat bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren mitbestimmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen; außerdem bei der Festlegung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfanges, auch von Telearbeitsbeschäftigten, einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Betriebsrat soll mitbestimmen bei der Einführung, Aus-

gestaltung und Durchführung von Formen des Zusammenwirkens und der Zusammenarbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und anderen, insbesondere zur Beteiligung an Veränderungsprozessen und entsprechenden Diskussionen; des Weiteren bei der Ein- und Durchführung von Telearbeit.

In personellen Angelegenheiten soll künftig nach DGB-Vorstellungen der Betriebsrat bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung mitbestimmen. Zur Personalplanung gehören nach DGB-Meinung insbesondere die Ermittlung sowie die Festsetzung des Personalbedarfes (einschließlich der Stellenpläne, Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile), die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, der Personaleinsatz, Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden sollen.

Ferner bestimmt der Betriebsrat nach DGB-Auffassung bei der Aufstellung, Einführung, Anwendung und Änderung von



Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätzen mit, bei der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen und personenbezogenen und personenbeziehbarer Daten von Arbeitnehmern, bei der Gestaltung von personellen Einzelmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsverträgen, die vom Arbeitgeber allgemein oder für eine Vielzahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmern verwendet werden.

Bei personellen Einzelmaßnahmen soll der Betriebsrat künftig – unabhängig vom Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zu Grunde liegt – bei jeder personellen Maßnahme mitbestimmen, insbesondere bei Einstellungen einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Umsetzung. Das Mitbestimmungsrecht soll sich auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen und auf deren Fortsetzung nach Fristablauf erstrecken. Auch sonstige Abreden und Maßnahmen, auch wenn diese den einzelnen Arbeitnehmer betreffen, sollen ebenfalls der Mitbestimmung unterliegen, soweit dadurch die Interessen der Beschäftigten beeinträchtigt werden können, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Arbeitgeber und Betriebsrat haben auch bei personellen Maßnahmen den Gleichbehandlungsgrundsatz einschließlich des

Frauenförderungsgrundsatzes zu beachten.

Künftig soll der Betriebsrat auch bei der Bestellung und Abberufung von Datenschutzbeauftragten, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitsrecht, Betriebsbeauftragten für Umweltschutz und Ausbildern mitbestimmen. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder dieser Maßnahmen zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen, insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag, zur Verfügung zu stellen sowie Auskunft über die Personen der Beteiligten und über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu erteilen. Der Betriebsrat ist zu allen Gesprächen mit Bewerbern einzuladen. Der Betriebsrat kann künftig unter Beachtung der Personalplanung sowie gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften vom Arbeitgeber personelle Einzelmaßnahmen verlangen. Stimmt der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrates nicht innerhalb von zwei Wochen zu, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Künftig soll der Betriebsrat auch ein Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen haben: „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.“ Ebenso soll der Betriebsrat in Zukunft bei Aufhebungsverträgen beteiligt sein: „Der Betriebsrat ist von der Absicht, das Arbeitsverhältnis durch Vertrag aufzulösen, vor Abschluss des Vertrages zu unterrichten. So lange der Betriebsrat nicht unterrichtet ist, ist der Vertrag unwirksam.“

Somit werden auch die Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten extensiv erweitert. Mitbestimmungspflichtig soll nun letztlich jede personelle Maßnahme sein. Der Betriebsrat muss eingeschaltet werden, unabhängig davon, welches Rechtsverhältnis der betrieblichen Tätigkeit des Arbeitnehmers zu Grunde liegt. Dies gilt insbesondere bei Einstellung einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Umsetzung. Ferner soll der Betriebsrat künftig bezüglich jeder personellen Einzelmaßnahme ein Initiativrecht

Stellen Sie sich vor, es gibt den perfekten Vorstand.

Und Sie finden ihn nicht.

Fragen Sie nach unserer Erfahrung bei Suche und Auswahl von Führungskräften.

ZIM ist als Unternehmerberatung in Personalfragen seit 1991 erfolgreich. Die ZIM-Kernkompetenzen sind Personalberatung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Managementberatung.

**ZfM** Zentrum für Management- und Personalberatung – Edmund Mastiaux & Partner Meckenheimer Allee 162 53115 Bonn

Telefon: (02 28) 26 50 04  
Telefax: (02 28) 26 50 06  
E-Mail: service@zfm-bonn.de  
http://www.zfm-bonn.de



Im Januar letzten Jahres überreichte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) Bundesarbeitsminister Walter Riester 11 000 Unterschriften von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gewerkschaftern für eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ursula Engelen-Kefer erklärte damals: „Betriebsräte können ihre soziale Schutzfunktion in einer modernen Arbeitswelt nur dann ausfüllen, wenn ihre Rechte durch ein modernes Betriebsverfassungsgesetz gestärkt werden.“

Eine Novellierung dieses Gesetzes sei längst überfällig, betonte Engelen-Kefer. Die Praxis in der Arbeitswelt sei von neuen Informations- und Kommunikationstechniken geprägt, die zunehmend die Existenz von virtuellen Unternehmen ermöglichen. Als Folge verschwänden Betrieb und Verwaltung als Eckpfeiler der Arbeitswelt. Bei der Novellierung müsse deshalb insbesondere die Neubestimmung des Arbeitnehmer- und des Betriebsbegriffes im Vordergrund stehen, das Verfahren für Betriebsratswahlen vereinfacht und die Mitbestimmung bei der Beschäftigungssicherung geregelt werden.

red.

erhalten. Bei Kündigungen muss künftig der Arbeitgeber bei Widerspruch des Betriebsrates selbst aktiv werden und mittels einer so genannten Auflösungsklage gerichtlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durchsetzen. Arbeitsverhältnisse sollen also künftig erst mit Rechtskraft der Entscheidung beendet sein.

#### **Weitergehende Mitwirkungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

Im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten sollen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ebenfalls stark ausgeweitet werden. An die Stelle des Wirtschaftsausschusses gemäß Paragraph 106 BetrVG soll nun der Betriebsrat treten: „*Unternehmer und Betriebsrat haben wirtschaftliche Angelegenheiten, die Auswirkungen auf den Betrieb und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben können, zu beraten. Der Unternehmer hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens 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.*“

Künftig soll der Betriebsrat auch ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen erhalten.

„*Der Betriebsrat kann Maßnahmen beantragen, die der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen dienen. Seine Vorschläge unterliegen auch insoweit dem Mitbestimmungsrecht nach Paragraph 87 BetrVG.*“ Damit könnten Arbeitgeber künftig von der Einigungsstelle vorgeschrieben bekommen, wie viele Arbeitnehmer in welchen Positionen neu einzustellen sind.

#### **Absenkung der Schwellenwerte**

Ein weiterer Schwerpunkt im organisatorischen Teil der Novellierungsvorschläge bildet das Absenken der Schwellenwerte (Abb. 7). Hiervon sind ganz besonders kleine und mittelständische Unternehmen

betroffen. Künftig sollen in Betrieben mit regelmäßig drei oder mehr Arbeitnehmern schon Betriebsräte gebildet werden können. Damit erhöht sich auch die Zahl der Betriebsratsmitglieder. Eine völlige Freistellung von der beruflichen Tätigkeit soll künftig ab 200 Beschäftigten durchgeführt werden und nicht wie bisher ab 300. Dies führt zu einer Erhöhung der freigestellten Betriebsratsmitglieder. Allein schon wegen dieser Zahlenerhöhung in allen Gremien des Betriebsverfassungsgesetzes werden die Kosten der Anwendung dieses Gesetzes enorm steigen.

Druck will der DGB auch auf die Betriebe ausüben, die bisher keinen Betriebsrat gebildet haben: „*Betriebe im Sinne des Paragraphen 1, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, sind durch die zuständige Berufsgenossenschaft zu erfassen und in einem Verzeichnis festzuhalten. Die Einsicht in das Verzeichnis ist jedermann gestattet. Der Arbeitgeber hat der für den Betrieb zuständigen Berufsgenossenschaft bis spätestens 30. September des Jahres vor der regelmäßigen Betriebsratswahl mitzuteilen, ob in dem Betrieb ein Betriebsrat besteht.*“

Künftig soll generell eine gemeinsame Wahl (Arbeiter und Angestellte wählen gemeinsam) Norm des Gesetzes sein. Dabei müssen Frauen „*mindestens entsprechend ihrem Anteil an den wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.*“

Ebenso soll der Schwellenwert bei Paragraph 99 Abs. 1 gesenkt werden. Bisher fing die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung erst bei 20 und mehr Arbeitnehmern an. Künftig sollen diese Regelungen schon ab drei wahlberechtigten Arbeitnehmern Gültigkeit haben.

#### **Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe**

Ein weiteres Kernstück der vom DGB vorgeschlagenen Neuregelungen ist ein vereinfachtes Wahlverfahren für Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten. Dort soll der Betriebsrat in einer Wahlversammlung gewählt werden:

„*In Betrieben mit drei bis 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist ein Betriebsrat in einem vereinfachten Wahl-*

verfahren nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu wählen. Spätestens drei Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit lädt der Betriebsrat die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Aushang an dafür geeigneten Stellen im Betrieb zu einer Wahlversammlung ein. Die Wahlversammlung ist innerhalb von zwei Wochen nach Aushang durchzuführen. Hat der Betriebsrat die Wahlversammlung bis spätestens drei Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit nicht einberufen, erfolgt die Einberufung durch die im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder eine Arbeitnehmerin, einen Arbeitnehmer.“

Besteht in einem Betrieb noch kein Betriebsrat, können Arbeitnehmer oder aber die im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu einer solchen Betriebsversammlung einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen.

#### Zeitplan einer Neuregelung

Welche Erfolgsaussichten haben diese DGB-Novellierungsvorschläge? Einer der

inhaltlichen Mitgestalter ist der heutige Bundesarbeits- und Sozialminister Walter Riester. Anlässlich einer Veranstaltung zum 1. Mai 1999 hat Riester bestätigt, dass die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes zum festen Bestandteil des Regierungsprogramms für die laufende Legislaturperiode gehört (wie es im Koalitionspapier der Regierung schon festgelegt wurde). Da im Herbst 2002 die Wahlen zum deutschen Bundestag und im Frühjahr 2002 die bundesweiten Betriebsratswahlen anstehen, ist damit zu rechnen, dass im Juni oder Juli dieses Jahres mit einem Regierungsentwurf zu rechnen ist (auch das hat Walter Riester angekündigt).

Daraus folgt, dass allein aus wahltaktischen Gründen der Gesetzesentwurf spätestens im Herbst oder Winter 2001 die parlamentarischen Hürden nehmen soll. Da dieses Gesetz nicht durch den Bundesrat zustimmungspflichtig ist, liegt die Planungshoheit allein bei den Regierungsfractionen. Beabsichtigt ist zudem, dass die Betriebsratswahlen 2002 schon nach diesem neuen Gesetz durchgeführt werden können.

#### Summary

Codetermination is the statutory participation of employees or their representatives such as the works council in the decision-making process within the plant and company. By international standards, Germany is the country with the most laws on codetermination. Nowhere else are the participatory and codetermination rights of works councils so extensively regulated as in this country. Yet the debate about codetermination goes on. The proposed amendments submitted for public debate in 1998 and 1999 by the German Trade Union Federation (DGB) on the Industrial Constitution Act (BetrVG) affect virtually every standard practice under industrial constitution law. Under the proposals, the works council would ultimately no longer act as the employer's partner, closely associated with the management level, on innovatively defined participatory and codetermination issues. Rather, this role would be assumed to a great extent by protagonists with comprehensive powers acting independently.



**Für Unternehmer und Führungskräfte:  
Weniger zahlen – mehr bekommen?**

Mit über 320.000 Mitgliedern ist der Industrie-Pensions-Verein für Unternehmer und Führungskräfte der starke Partner in allen Fragen der privaten und beruflichen Altersversorgung.

In enger Zusammenarbeit mit BDI und BDA bietet der IPV seinen Mitgliedern kompetente Beratung, aktuelle Informationen und interessante Konzepte für die eigene Zukunftssicherung.

Mehr über den IPV und seine attraktiven Serviceleistungen erfahren Sie unter [www.ipv.de](http://www.ipv.de) oder der Servicenummer 0 18 05 - 304 307.

INDUSTRIE PENSIONS VEREIN E.V. **IPV**  
Partner von BDI und BDA.