

Prof. Dr. Volker Rieble, Mannheim

Zur geplanten Reform der Betriebsverfassung, nach Maßgabe der „Eckpunkte“ des BMA vom 7.9.2000

1. **Ein dringender Grund für die BetrVG-Reform ist nicht ersichtlich.** Das BetrVG hat sich bewährt. Nicht ansatzweise ist dargetan, daß die derzeitige rechtliche, personelle und sachliche Ausstattung der Betriebsräte die Arbeitnehmer – nur um sie geht es, nicht um Gewerkschafts- und Funktionärsinteressen – flächendeckend schutzlos ließe. Die angeführte „Erosion der Betriebsverfassung“ hat zwei Ursachen: Veränderte Individualinteressen der Arbeitnehmer und mangelnde Fähigkeit der Betriebsbürokratie, diese aufzunehmen. **Die Reform will diese Wirklichkeit einfangen, läuft ihr aber mit Interventionismus davon.** Betriebsratsmüdigkeit läßt sich durch gesetzlich verordnete Mitbestimmungs-Fröhlichkeit nicht überwinden. Dazu muß das BetrVG attraktiv gemacht werden – für beide Seiten.

2. Eine – gerade mit Blick auf die Arbeitsrechtserfahrungen dieser Koalition behutsame – Reform kann das BetrVG um den Bürokratie-Muff der 70er Jahre entrümpeln. Dazu muß die zentrale Forderung der Kommission Mitbestimmung nach dem „Leitbild einer kooperativen, dezentralisierten, beteiligungsorientierten und informationsintensiven Unternehmenskultur“ nur gefolgt werden, aber auch in Ansehung des Betriebsrats und seiner Mitbestimmungskultur. Das wiederum hieße: Weitreichende kooperative Flexibilisierung nicht nur der Organisation der Betriebsverfassung, sondern auch der Mitbestimmungsrechte und der Mitbestimmungsverfahren und zwar nach beiden Seiten. Die Regelungskompetenz hierzu muß in den Betrieben bleiben – teils bei den Belegschaften, teils bei den Betriebsräten – und darf nicht den Gewerkschaften zukommen, die kein Recht an der Betriebsverfassung und den Nichtmitgliedern haben.

3. Positiv zu vermerken ist, daß das Ministerium auf die Umsetzung „revolutionärer Forderungen“ verzichtet. Weder soll der Betriebsbegriff, noch der Arbeitnehmerbegriff definiert werden. Positiv zu vermerken sind auch Ansätze zu einer Auflockerung der organisatorischen Strenge des derzeitigen Gesetzes. Widersprüchlich ist aber, daß die Eckpunkte den Vereinbarungslösungen mehr Zwang gegenüberstellen, etwa zum Konzernbetriebsrat.

Negativ zu vermerken ist vor allem die Einseitigkeit des Entwurfes, der Betriebsräten und mittelbar auch den Gewerkschaften schlicht nur mehr Einfluß verschaffen will, ohne hierfür einen Sachgrund vorweisen zu können. Das führt zu einem **arbeitskostentreibenden Mehr an Verwaltung und Bürokratie.** So sind etwa zusätzliche Freistellungen bei nachgewiesenem Bedarf schon jetzt vorgesehen; die Eckpunkte wollen aber eine allgemeine Steigerung ohne Nachweis der Erforderlichkeit. Die Kosten müssen als Lohnnebenkosten geschultert werden, und zwar gerade vom Mittelstand. Betriebsverfassungsspezifisch löst jede Vergrößerung der Betriebsratsressourcen entsprechende Mehrarbeit aus: **Kapazität sucht sich ihre Auslastung.**

4. **Berechtigte Arbeitgeberbelange**, wie die Überwindung von Einigungs- und Verfahrensschwierigkeiten (durch Befristung bestimmter Einigungsstellenverfahren einerseits und durch vorläufige Regelungen andererseits, auch richterliche Regelungsverfügung), sanktioniertes Verbot von Koppelungsgeschäften, anteilige Einrechnung von Teilzeitbeschäftigten, Rechtssicherheit (etwa bei der Kündigung mit fehlerhafter Betriebsratsanhörung), kommen in den Eckpunkten nicht vor.

5. Individualisierung und Selbstverantwortung der Arbeitnehmer werden nur feigenblattartig erwähnt, aber nicht regelnd aufgenommen. **Individualinteressen sollen die kollektive Herrschaft nicht stören dürfen.** Eine wirkliche Reform des BetrVG würde das allgemeine Günstigkeitsprinzip in das Gesetz aufnehmen, Wahl- und Optionsrechte des Arbeitnehmers in bestimmten Fällen als günstiger zulassen. Auch ist daran zu denken, den Arbeitnehmer die Entscheidung, ob der einen bestimmten Mitbestimmungsschutz durch den Betriebsrat will, selbst treffen zu lassen.

Demgegenüber ist sind betriebliche Bündnisse für Arbeit eine primär tarifrechtliche Frage; sie müßten gegebenenfalls im Tarifvertragsgesetz und nicht im BetrVG geregelt werden. Keinesfalls ist es möglich, Tarifverträge nurmehr nach dem Belieben des Betriebsrats gelten zu lassen.

6. Ordnungspolitisch sind die Eckpunkte mehr als bedenklich:

a) Die ohnehin geringe **Legitimation des Betriebsrats durch die Wahlentscheidung der Arbeitnehmer soll weiter beschnitten werden:** vor allem durch Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für betriebsratslose Betriebe gegenüber Arbeitnehmern, die nie einen Betriebsrat gewählt haben. Auch die Delegation von Mitbestimmungsrechten an nicht gewählte Arbeitsgruppen ist fragwürdig. „Hau-Ruck-Wahlverfahren“ auf einer Betriebsversammlung mindern ebenfalls die Legitimation, bedeuten zudem die Gefahr, daß Populisten die Belegschaft „überrennen“.

Ein legitimationsloser Betriebsrat bedeutet Zwangsbeglückung in der Betriebszunft. Genau besehen ist es umgekehrt: Die Belegschaft hat auch ein Recht darauf, keinen Betriebsrat zu wählen.

b) Die umfassend geforderten **unternehmensübergreifenden Betriebsratsstrukturen** sind (außerhalb von Konzern und Gemeinsamem Betrieb) doppelt schädlich: Sie ermöglichen über die Betriebsräte gezielte **Eingriffe in den Wettbewerb** der nicht verbundenen Unternehmen (etwa: Absprache von Öffnungszeiten im Handel durch Betriebsrats-Arbeitskreise) und stellen das deutsche und europäische Kartellrecht in Frage.

Vor allem aber wird so die **Koalitionsfreiheit hintertrieben:** Branchenspezifische Betriebsratsarbeitskreise – etwa der Gesamtbetriebsräte der Automobil- und Zulieferindustrie – sind nichts anderes als eine **vom Staat installierte arbeitgeberfinanzierte Ersatzgewerkschaft.** Eine BetrVG-Novelle, die solches ermöglicht, verstößt nach der Arbeiterkammer-Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gegen die Koalitionsfreiheit (BVerfGE 38, 281).

*Rechtswissenschaftler*