

## Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Stand: 13. November 2000

*Die nachfolgenden Ausführungen sollen die Positionierung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vorbereiten. Sie sollen als Arbeitsgrundlage für die in den nächsten Wochen und Monaten anstehende Diskussion in den Arbeitsgruppen und der Fraktion dienen. Ihr Inhalt, für den die beiden Autoren alleine Verantwortung tragen, ist noch nicht mit den Arbeitsgruppen abgestimmt.*

### **Vorbemerkung**

Die betriebliche Mitbestimmung gewährleistet einen sachgerechten Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb. Sie hat die soziale Partnerschaft im Betrieb gefördert und zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beigetragen. Damit hat sich das Betriebsverfassungsgesetz, das die Union zu Beginn der 50er Jahre auf den Weg gebracht, grundsätzlich bewährt.

Die geltende Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes ist inzwischen fast 30 Jahre alt. Die Mitbestimmung hat sich zwar in der betrieblichen Praxis auch ohne Gesetzesänderung weiterentwickelt und wird nicht mehr von den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes alleine bestimmt, dennoch besteht Handlungsbedarf: Die Arbeitswelt und damit auch die betriebliche Praxis haben sich verändert. Die Eigenverantwortung der Mitarbeiter ist im Verlaufe der letzten Jahre deutlich gestiegen. Die Aufgaben der Betriebsräte sind komplexer und vielfältiger geworden. Diesen Aspekten muss durch eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes Rechnung getragen werden.

Die Union ist und bleibt die Partei der sozialen Partnerschaft. Die Union setzt sich für ein modernes und zukunftsfähiges Betriebsverfassungsgesetz ein. Im Mittelpunkt einer Reform muss der Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stehen. Eine Reform muss sich aus der Betriebspraxis ergeben und darf sich nicht aus ideologischen Gründen herleiten. Die Union lehnt deshalb eine allumfassende Mitbestimmung ebenso ab wie die Aushöhlung berechtigter Mitwirkungsinteressen der Arbeitnehmer. Ziel einer Reform muss ein Mitbestimmungssystem sein, das die gewachsene Vielfalt der Mitbestimmung, wie z.B. die verschiedenen betrieblichen und unternehmensbezogenen Standortvereinbarungen,

respektiert und eine den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen angepasste Mitbestimmungspraxis unterstützt.

Die Konkretisierung der Vorstellungen im Rahmen eines Gesetzentwurfs ist Aufgabe der Bundesregierung. Die Union wird dazu zu gegebener Zeit Stellung beziehen. Die bisherigen Vorstellungen der Bundesregierung gehen jedoch über den von Praktikern attestierten Reformbedarf hinaus und sind ideologisch motiviert. Schon aus diesem Grund sind sie abzulehnen. Ein gesetzlicher Unterlassungsanspruch der Gewerkschaften oder die Übertragung von Aufgaben allgemeinpolitischen Inhalts, wie z.B. die Bekämpfung des Extremismus, auf die Betriebsräte kommt für die Union nicht in Betracht.

## **1. Keine Ausweitung der Mitbestimmung**

### **Modernisierung der Beteiligungstatbestände**

Im Rahmen der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wollen wir keine Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände. Deutschland weist bereits heute ein höheres Maß an Mitbestimmungsmöglichkeiten zugunsten der Arbeitnehmer auf als die anderen Industrieländer. Insbesondere kommt eine Ausweitung des Aufgabenkataloges des Betriebsrates auf den Umweltschutz für die Union nicht in Betracht. Der Bereich Umweltschutz ist nur schwer abgrenzbar und berührt nahezu jede unternehmerische Investitionsentscheidung. Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeitsschutzes reichen in diesem Zusammenhang aus. Die Übertragung gesellschaftspolitischer, nicht betriebsbezogener Aufgaben auf den Betriebsrat verfehlt den Zweck betrieblicher Mitbestimmung und wird abgelehnt. Qualifizierung und Beschäftigungssicherung gehören aber zu den grundlegenden Interessen einer Belegschaft und des einzelnen Arbeitnehmers. Aus diesem Grund sollte der Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates um diesen Tatbestand erweitert werden.

## **2. Bewährtes erhalten - Schwellenwerte sichern**

Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung hat gezeigt, dass die im Betriebsverfassungsgesetz normierten Schwellenwerte eine Gewähr für die sachgerechte Aufgabenerfüllung der Betriebsräte bieten.

Der geringe Anteil von Betriebsräten in Kleinunternehmen ist noch kein Beleg für einen Mismatch, sondern kann ebenso ein Indiz für die besondere Nähe von Belegschaft und Unternehmensleitung sein, die bei übersichtlichen organisatorischen Strukturen eine Zusammenarbeit deutlich einfacher macht. Deshalb wird es mit der Union keine Herabsetzung der gel-

tenden Schwellenwerte, insbesondere keine Reduzierung der betriebsratfähigen Betriebsgröße von derzeit mindestens 5 Arbeitnehmern, geben.

### **3. Entbürokratisierung des Wahlverfahrens / Rechte von Minderheiten sichern**

Das Wahlverfahren zum Betriebsrat ist kompliziert. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen führt dies zu unangemessen hohem Aufwand. Das Wahlverfahren muss deshalb vereinfacht werden, ohne grundlegende demokratische Prinzipien, die auch bei einer Betriebsratswahl gelten, in Frage zu stellen. Den Vorschlag, Betriebsräte im Rahmen derselben Betriebsversammlung zu wählen, in der die Errichtung des Betriebsrates beschlossen wurde, lehnt die Union ab. Hierdurch würde Manipulationen Tür und Tor geöffnet. Selbst wenn die Wahl geheim erfolgen sollte, bestünde dennoch die Gefahr, dass die Stimmabgabe bei einer Betriebsversammlung unter Augenblickseinflüssen und ohne gründliche Überlegung hinsichtlich der ad hoc benannten Kandidaten erfolgen würde.

Eine getrennte Gruppenwahl von Arbeitern und Angestellten soll künftig nur noch auf Antrag der Mehrheit einer Gruppe erfolgen. Damit wird den betrieblichen Realitäten Rechnung getragen, denn bereits jetzt werden mehr als 70% aller Betriebsratswahlen als gemeinsame Wahlen von Arbeitern und Angestellten durchgeführt.

### **4. Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsräte**

Die Aufgaben der Betriebsräte sind in den letzten Jahren vielfältiger und komplexer geworden. Im Informationszeitalter sollte den Betriebsräten der Zugang zu modernen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden. Zumindest sollte eine technische Ausstattung des Betriebsrates mit denjenigen Informations- und Kommunikationstechnologien gewährleistet werden, die im jeweiligen Betrieb üblich sind.

### **5. Bündnisse für Arbeit auf betrieblicher Ebene ermöglichen**

Immer mehr Tarifvertragsparteien verlagern Regelungsbefugnisse auf die betriebliche Ebene, um bei tarifpolitischen Entscheidungen zwischen Branchen, Regionen und sogar einzelnen Betrieben unterscheiden zu können.

In der Vergangenheit haben sich bei der Sicherung von Arbeitsplätzen flexible Regelungen unter Mitwirkung aller Beteiligten als erfolgreich erwiesen. Ein modernes Betriebsverfassungsgesetz muss diesem Aspekt Rechnung tragen und darf praxisnahe Lösungen der Beschäftigungsfrage auf Betriebsebene nicht verhindern, sondern muss sie im Gegenteil fördern, ohne tarifvertragliche Regelungen auszuhöhlen. Wir wollen den Betriebsparteien mehr

Gestaltungsspielraum geben, um betriebsnahe und auf die Belange der dort beschäftigten Arbeitnehmer zugeschnittene Lösungen zu ermöglichen.

## **6. Betriebsführung beim Unternehmer belassen**

Die betriebliche Mitbestimmung darf auch bei einer Modernisierung nicht zu einer Verlagerung der Betriebsführung vom eigenverantwortlich handelnden Unternehmer zum Betriebsrat führen, da nur der Unternehmer – nicht aber der Betriebsrat – persönlich für unternehmerische Entscheidungen haftet. Die betriebliche Mitbestimmung soll nicht zu Bürokratisierung, Kostensteigerungen und Komplizierung der Entscheidungsprozesse führen. Umfassende Initiativrechte des Betriebsrats in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sind abzulehnen. Mitbestimmungstatbestände sollten weiterhin am Bezug zum individuellen Arbeitsplatz anknüpfen.