

Stellungnahme

zu den „Eckpunkten zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“ des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 07.09.2000

Die Novellierung des BetrVG wird – außer von den Arbeitgebern – einhellig als notwendig erachtet. Die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt haben dazu geführt, dass die betriebliche Mitbestimmung einer erheblichen Erosion ausgesetzt ist. Die Anforderungen an betriebsrätliche Arbeit sind sowohl qualitativ als auch quantitativ gestiegen. Neue Aufgabengebiete wie z.B. Beschäftigungssicherung, Einführung neuer Arbeitstechniken, aber auch Veränderungen in den Belegschafts- und Unternehmensstrukturen haben ganz wesentlich mit dazu geführt, dass das BetrVG 1972 den aktuellen Anforderungen an eine betriebliche Mitbestimmung nur noch ungenügend gerecht werden kann. Notwendig ist eine zukunftsweisende Novellierung des BetrVG, die sowohl die organisationsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung, die Arbeitsgrundlagen, aber auch die Rechte der Betriebsräte den veränderten Bedingungen anpasst und weiter entwickelt.

Die vom BMA vorgelegten „Eckpunkte zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“ enthalten positive Regelungen und Ansätze für eine sinnvolle und zukunftsweisende Reform im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung. Die Eckpunkte sind in vielen Punkten, dieses betrifft insbesondere die Regelungen zu dem Wahlverfahren und den Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte, zu begrüßen.

Die auf Grund des Beschlusses des DGB-Bundesvorstandes vom 3. Februar 1998 festgelegten Eckpunkte für eine Reform der Betriebsverfassung sowie die in der „Bonner Erklärung“ vorgenommene Schwerpunktsetzung sind bis auf die nachfolgend aufgeführten Punkte berücksichtigt worden:

- Durch die Verbesserung der Regelungen zum Gemeinschaftsbetrieb sowie durch die weiteren Neuregelungen ist ein erster Schritt zur erforderlichen Definition des Betriebsbegriffes vorgenommen worden.
- Der zunehmenden Auflösung der Stammbesellschaft wird durch die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern im Ansatz entgegengewirkt, ohne jedoch den Arbeitnehmerbegriff insgesamt in dem erforderlichem Umfang zu erweitern.
- Ein ganz wichtiger Schritt ist die Verstärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung, der Qualifizierung sowie der Arbeitsorganisation. Die Mitbestimmungsrechte sind ohne Einschränkungen auszugestalten. Es fehlt eine Verbesserung der Mitbestimmung im Hinblick auf Veränderungen der Arbeitsinhalte sowie der Personalplanung. Die Erzwingbarkeit der Rechte ist nur sehr verhalten angedacht.

- Die Durchsetzungsmöglichkeiten der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind nicht gestärkt worden.
- Notwendige Regelungen bei Tendenzunternehmen sind in den Eckpunkten nicht aufgenommen worden.
- Eine Regelung zur erleichterten Heranziehung von Sachverständigen ist für den Bereich der Betriebsänderung vorgesehen, so dass weitere wichtige Bereiche fehlen.

Zu den Eckpunkten des BMA ist im Einzelnen Folgendes auszuführen:

1. Organisationsgrundlage

Da nach Auffassung des BMA die Erosion der Organisationsbasis nicht durch eine Neudefinition des Betriebsbegriffes gelöst werden kann, wird ein Bündel von Maßnahmen vorgeschlagen, um das gleiche Ziel zu erreichen. Diese Ansätze sind zu begrüßen. Durch diese Vorschläge ist zu erwarten, dass in Zukunft Betriebsräte in einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen aber auch in Sparten besser und dauerhafter eingerichtet werden können. Die Zusammenfassung von Betrieben und selbständigen Betriebsteilen zur Bildung von Filialbetriebsräten ist ein wichtiger Schritt, genauso wie die Zulassung betriebs- und unternehmensübergreifender Interessenvertretungsstrukturen sowie die Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften mehrerer Betriebsräte. Notwendig ist auch eine Neuregelung der Zuordnung selbständiger Betriebsteile und Kleinstbetriebe zum Hauptbetrieb, wie es die Eckpunkte vorsehen.

Als neues Instrument soll ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat ermöglicht werden. Hierbei ist jedoch nach Auffassung des DGB darauf zu achten, dass dieser Unternehmensbetriebsrat nicht den normalen Betriebsrat ersetzen darf. Seine Einrichtung darf nur subsidiär und dann möglich sein, wenn ein Weg über § 3 BetrVG nicht gegeben ist.

Die flexible Regelung von organisationsrechtlichen Zuordnungen im Rahmen des § 3 BetrVG ist zukunftsweisend und wird begrüßt. Sie dürfen aber nicht durch Betriebsvereinbarungen, auch nicht als Auffanglösung, wie es die Eckpunkte vorsehen, erfolgen. Ansonsten kommt es zu einer Aushebelung der Tarifvertragsparteien. Die im Betrieb vertretenen Tarifvertragsparteien müssen, sollte es bei einer Auffanglösung bleiben, zumindest an den Verhandlungen beteiligt werden. Auch wenn keine Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien möglich sein sollte, sind Betriebsvereinbarungen keine Lösung. Vielmehr ist ein organisationsrechtlicher Auffangtatbestand zu schaffen, der sicherstellt, dass für die Arbeitnehmerschaft eines Unternehmens keine Vertretungslücken entstehen können.

Die Festschreibung eines Übergangsmandates und Restmandates für den Betriebsrat schafft eine ununterbrochene Interessenvertretung für den Bereich der privaten Wirtschaft. Demgegenüber fehlen jedoch Re-

gelingen bei Privatisierungsmaßnahmen der öffentlichen Hand. Hier darf es nicht zu vertretungslosen Zeiten kommen.

Die Einrichtung eines obligatorischen Konzernbetriebsrates sowie eines Konzernwirtschaftsausschusses entspricht den Veränderungen in den Leitungsstrukturen der Konzerne. Berücksichtigt werden muss dabei, dass die Bildung eines Konzernbetriebsrates auch bei einem Mutterunternehmen mit Sitz im Ausland geregelt wird. Weiterhin ist es notwendig, entsprechende Interessenvertretungsstrukturen auch bei Mischkonzernen von privat- und öffentlich-rechtlichen Unternehmen zuzulassen.

Für den Bereich des Flugpersonals ist eine Betriebsratsbildung zu ermöglichen; im Bereich der Seeschifffahrt ist eine Anpassung an die veränderten Rahmenbedingungen vorzunehmen.

2. Entbürokratisierung des Wahlrechtes

Die vom BMA in den Eckpunkten vorgeschlagenen Neuregelungen werden zu einer ganz erheblichen Erleichterung des Wahlverfahrens. Dazu trägt nach Auffassung des DGB insbesondere eine vereinfachte Wahl in Kleinbetrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmern bei.

Aber auch die Möglichkeit des Gesamtbetriebsrates, in betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand zu bestellen, wird nachhaltig zu einer Reduzierung der weißen Flecken führen. Dasselbe Recht ist dem Konzernbetriebsrat ohne Einschränkungen zu gewähren.

3. Arbeitnehmerbegriff

Im Koalitionspapier wird die Novellierung des Arbeitnehmerbegriffes ausdrücklich angesprochen. Folgerichtig hat das BMA sich selbst mit seinen Vorschlägen zum Ziel gesetzt, der zunehmenden Auflösung der Stammebelegschaft und der damit verbundenen Erosion der Interessenvertretung entgegen zu wirken. Dieses soll einmal dadurch erfolgen, dass Leiharbeiter das aktive Wahlrecht im Entleiherbetrieb erhalten. Das wird ausdrücklich begrüßt. Weiterhin soll auch eine Einbeziehung der in Telearbeit Beschäftigten in die Betriebsverfassung erfolgen. Dieses erfolgt mehr zur Klarstellung.

Bei diesen Vorschlägen muss jedoch festgehalten werden, dass es nur erste Schritte sind, um einer Auflösung der Stammebelegschaft entgegen zu wirken. Ein zukunftsweisender Arbeitnehmerbegriff muss aber auch z. B. Werkvertragsarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen mit einbeziehen. Diese Beschäftigtengruppen machen den Großteil der so genannten „Randbelegschaft“ aus, die nach der heutigen Gesetzeslage häufig nicht mehr als Arbeitnehmer des Betriebes angesehen werden. Sie sind zwingend mit einzu beziehen.

4. Arbeitsbedingungen des Betriebsrates sowie verstärkter Schutz seiner Mitglieder

Die hier vom BMA vorgeschlagenen Neuregelungen sind ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Betriebsrates.

Besonders begrüßt wird die vorgesehene deutliche Herabsetzung der Betriebsgrößen für Freistellungen sowie der für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen. Die Betriebsratsgröße sollte sich jeweils bereits bei 100, 200, 500 usw. Beschäftigten verändern. Sehr positiv ist die Zulassung von Teilfreistellungen, wobei ebenfalls die Zulassung von anteiligen, zeitlich gestaffelten Teilfreistellungen unterhalb einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten dringend notwendig ist, damit ein gesetzlich abgesicherter Zeitrahmen für die Betriebsratsarbeit auch in diesen Betriebsräten zur Verfügung steht. Erforderlich ist die Berücksichtigung von Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsarbeit bei der Freistellung.

Wesentliche zukunftsweisende und sachgerechte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen stellen auch die erleichterte Ausschussbildung in kleineren Betrieben, die Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern zur Betriebsratsarbeit, einschließlich der Möglichkeit, Arbeitsgruppen mit Arbeitnehmern durch den Betriebsrat bilden zu können, und die besseren Nutzungsmöglichkeiten moderner Informations- und Kommunikationstechniken, die im Unternehmen vorhanden sind, dar.

Begrüßt wird, dass der Betriebsrat in Zukunft bei Betriebsänderungen einen Berater zu seiner Unterstützung hinzuziehen kann, ohne hierüber mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG treffen zu müssen. Diese Erleichterung ist aber nicht nur auf diesen Fall zu beschränken. Um eine Verzögerung bei der Hinzuziehung von Sachverständigen bei geplanten Initiativen des Arbeitgebers oder Betriebsrates zu vermeiden und rasch in wichtigen mitbestimmungspflichtigen Fragen wie der Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung, der Einführung und Anwendung neuer Technologien, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie des Umweltschutzes die notwendigen Beratungskompetenzen nutzen zu können, ist eine Beschleunigung der Einigung mit dem Arbeitgeber über die Heranziehung eines bestimmten Sachverständigen, seine Aufgaben und seine Bezahlung zu ermöglichen. Dies könnte durch eine Fristsetzung zur ablehnenden Äußerung des Arbeitgebers oder durch eine besonders beschleunigte Behandlung im arbeitsgerichtlichen Verfahren erreicht werden.

Eine Anpassung an neue Formen der Arbeitsorganisation ist auch die Delegation von Beteiligungsrechten durch den Betriebsrat an Arbeitsgruppen. Es ist notwendig, differenzierte Regelungen bei dezentralen Arbeitsformen (teilautonome Gruppen) zu schaffen.

Ein weiterer wesentlicher Schritt zur Reduzierung der weißen Flecken gerade bei Klein- und Mittelbetrieben ist der Vorschlag des BMA, die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates auch auf betriebsratslose Betriebe

zu erstrecken. Konsequenterweise ist dieses bei fehlendem Gesamtbetriebsrat auch auf den Konzernbetriebsrat auszudehnen.

Eine Neuregelung des Schutzes von Betriebsratsmitgliedern gegen Versetzungen, die auf einem Direktionsrecht des Arbeitgebers beruhen, ist in Anbetracht der Rechtsprechung dringend erforderlich und wird ausdrücklich begrüßt.

Eine Verstärkung des Kündigungsschutzes ist zudem im Zusammenhang mit dem Wahlverfahren für diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu fordern, die bereits an der Vorbereitung von Wahlhandlungen beteiligt sind. Hierdurch wird die Errichtung von Betriebsräten erleichtert und es den Arbeitgebern erschwert, durch gezielte personelle Maßnahmen eine Betriebsratswahl zu erschweren bzw. zu verhindern. Dadurch werden nachhaltig die weißen Flecke beseitigt.

5. Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Ein ganz wichtiger Schritt ist die Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Beschäftigungssicherung sowie bei der Arbeitsorganisation. Zu begrüßen ist das vorgesehene Initiativrecht des Betriebsrates zur Sicherung und Förderung der Beschäftigten durch Vorschlagsrechte, verbunden mit einer umfassenden Beratungspflicht des Arbeitgebers. Die Stärkung der Rechtsstellung des Betriebsrates bei Qualifizierung der Beschäftigten als auch bei der Durchführung von Gruppenarbeit durch ein echtes Mitbestimmungsrecht ist zu begrüßen. Diese Rechte sollten jedoch durch keine Einschränkungen begrenzt werden und jeweils die erzwingbare Mitbestimmung zum Gegenstand haben. Die Betriebsräte können nur dann aktiv zur Beschäftigungssicherung beitragen, wenn ihnen umfassende Mitbestimmungsrechte im Bereich der Qualifizierung, der Personalplanung, aber auch der Neugestaltung der Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen.

Keinerlei Regelungen zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates befinden sich in den Eckpunkten zu der Frage der Einführung von ganzheitlichen und vernetzten Konzepten in den Betrieben und Verwaltungen. Diese sind auf eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsprozesse und –ergebnisse ausgerichtet. Die punktuellen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates können diese neuen Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation kaum einfangen. Notwendig ist deshalb ein Mitbestimmungsrecht bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen von Beschäftigten durch den Arbeitgeber sowie bei Vereinbarung einer verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen von mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten. Zudem fehlt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen. Ohne ein solches Recht ist auch in Zukunft die Integration behinderter Menschen von einer positiven Einstellung des Arbeitgebers abhängig, die leider viel zu häufig fehlt.

Die vorgesehenen erweiterten Rechte im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich und Sozialplan stellen einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der aktiven Rolle des Betriebsrates bei der Beschäftigungssicherung dar. Begrüßt wird, dass die Förderungsmöglichkeiten nach dem SGB III zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit im Rahmen von Sozialplänen stärker als bisher zur Schaffung von Beschäftigungsperspektiven genutzt werden sollen. Denn gerade in diesen Situationen sind für uns Gewerkschaften folgende Ziele unabdingbar:

- Arbeitnehmer müssen in Beschäftigung gehalten bzw. gebracht werden,
- ein Beschäftigungsplan geht grundsätzlich einem Sozialplan vor,
- die Ziele des § 2 SGB III müssen im BetrVG und Kündigungsschutz ihren Niederschlag finden.

Diesen Zielen müssen die in den Eckpunkten formulierten Neuregelungen bzw. Anpassungen Rechnung tragen. Diese sind deshalb mit einem eigenständigen Antragsrecht des Betriebsrates für alle arbeitsmarktpolitische Instrumentarien des SGB III zu versehen.

Ein verbesserter Schutz gerade befristet Beschäftigter durch eine Stärkung der Rechtsstellung des Betriebsrates ist in Anbetracht der zu erwartenden Neuregelung von befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund dringend erforderlich. Die in den Eckpunkten vorgesehenen Verbesserungen sind nicht sehr hilfreich. Sie sind dahingehend zu ändern, dass bei der befristeten Einstellung generell ein Mitwirkungsrecht wie in § 99 Abs. 1 BetrVG zur Anwendung gebracht werden kann. Zudem müsste durch ein Anhörungs- und Widerspruchsrecht des Betriebsrates kurz vor Auslaufen der befristeten Beschäftigung sichergestellt werden, dass im Falle eines freien Arbeitsplatzes, den der befristet Beschäftigte ausfüllen könnte, eine unbefristete Dauerbeschäftigung erreicht werden kann. Auf diesem Wege ließe sich das Ziel erreichen, dass in den Betrieben wieder vermehrt unbefristete Beschäftigung erfolgt.

Es fehlt eine Regelung zum Unterlassungsanspruch des Betriebsrates bei einseitigem Beginn der Durchführung von noch nicht endgültig verhandelten Betriebsänderungen. Eine solche Regelung ist dringend notwendig, um das bestehende Nord-Süd-Gefälle in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte endlich zu beenden. Weiterhin ist eine Regelung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit von Instanzentscheidungen im Beschlussverfahren erforderlich. Dadurch würde vermieden, dass der Betriebsrat einen jahrelangen Rechtsstreit durch die Instanzen führen muss, um seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen zu können.

Zu begrüßen ist, dass sich die Schwellenzahlen in den §§ 99 und 111 BetrVG nunmehr auf das Unternehmen beziehen sollen. Damit wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesarbeitsgerichtes entsprochen. Ebenfalls ist zu begrüßen, dass die Schwellenwerte bei mitbestimmten Aus-

wahlrichtlinien nach § 95 Abs. 2 von 1.000 auf 200 Arbeitnehmer abgesenkt werden sollen. Der Schwellenwert hat sich dabei auf das Unternehmen zu beziehen.

6. Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmer

Eine Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmer ist erforderlich. Dieses darf aber nicht zu einer Zerfaserung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates führen, wie das BMA zu Recht feststellt. Vor diesem Hintergrund sind die vorgeschlagenen Regelungen zu begrüßen. Die Delegation von Beteiligungsrechten des Betriebsrates an einzelne Arbeitsgruppen, die einen teilautonomen Status haben, entspricht Anforderungen aus der Praxis. Erforderlich ist aber der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung und ein jederzeitiges Rückholrecht seitens des Betriebsrates. Auch die Beiziehung von sachkundigen Arbeitnehmern als Auskunftspersonen für den Betriebsrat sowie das Recht des Einzelnen, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen, stärken nicht nur die Individualrechte der Arbeitnehmer, sondern auch die Stellung und die Qualität der Arbeit des Betriebsrates als Interessenvertretung. Dadurch besteht die Chance, dass das Wissens- und Kreativitätspotential der Arbeitnehmer in die Betriebsratsarbeit einfließen kann. In dem Zusammenhang wäre es sinnvoll, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einberufung einer außerordentlichen Betriebsversammlung zu erleichtern. Das im Gesetz vorgesehene Quorum von derzeit 25% sollte auf 15% der Arbeitnehmer herabgesetzt werden.

7. Umweltschutz im Betrieb

Die Bedeutung des Umweltschutzes in Betrieb und Verwaltung hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung zugenommen. Die von dem Bundesministerium für Arbeit vorgeschlagenen Regelungen stärken die Rechtsposition des Betriebsrates nachhaltig. Neben der Hinzuziehung des Betriebsrates bei allen Fragen des betrieblichen Umweltschutzes sowie der Ergänzung des Aufgabenkataloges des Betriebsrates in § 80 ist es erforderlich, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in dieser Frage erhält. Durch ÖKO-Audit wird eine neue Form des Umweltschutzes eingeführt, von der die Beschäftigten und ihre Arbeit unmittelbar berührt werden. Zu begrüßen ist, dass der betriebliche Umweltschutz als wirtschaftliche Angelegenheit im Sinne des § 106 BetrVG angesehen sowie als Thema auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen behandelt werden kann.

8. Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb

Die immer noch gegebene Chancenungleichheit von Frauen im Zusammenhang mit der betrieblichen Mitbestimmung ist durch aktive Maßnahmen zu überwinden. Die dazu vom BMA vorgeschlagenen Regelungen bieten reale Möglichkeiten, diese Chancenungleichheit zu überwinden und sind ausdrücklich zu begrüßen.

Begrüßt wird die anteilige Berücksichtigung der Frauen im Betriebsrat entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft. Auch die weiteren Vorschläge wie die Beseitigung der Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Betriebsratsarbeit, aber auch die Ergänzung des Aufgabenkatalogs des Betriebsrates in § 80 und das Beratungs- und Initiativrecht des Betriebsrates bei Frauenfördermaßnahmen stellen wirksame Instrumente dar, wobei bei Frauenfördermaßnahmen dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht einzuräumen ist. Nur auf diesem Wege hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber eine ernst zu nehmende Verhandlungsposition zur Erreichung dieser Ziele.

9. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die Vorschläge des BMA zur Stärkung der JAV werden ausdrücklich begrüßt.

Ebenso wie beim Betriebsrat ist eine Vereinfachung des Wahlverfahrens dringend erforderlich. Dieses sehen die Eckpunkte vor, genau so wie die Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahl zur Bestimmung der Größe der JAV. Hier wäre es jedoch notwendig, dass auch Auszubildende in außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten als Arbeitnehmer nach § 5 BetrVG einbezogen werden. Sie sind in diesen Ausbildungsstätten ebenso abhängig beschäftigt, wie in einem Betrieb oder einer Verwaltung. Zudem sind keine Gründe ersichtlich, warum in diesen Ausbildungsstätten demokratische Rechte nicht gelten sollen.

Zu begrüßen ist es, dass die JAV die Möglichkeit erhalten soll, Ausschüsse zu bilden sowie die Übernahme von Auszubildenden zu beantragen.

Eine Stärkung der JAV wird durch die Erstreckung der Zuständigkeit der Gesamt-JAV auf Betriebe ohne Jugend- und Auszubildendenvertretung vorgenommen, ebenso wie durch die Möglichkeit zur Bildung einer Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dieses muss verbunden werden mit einer Teilfreistellung für Jugend- und Auszubildendenvertreter in Anlehnung an die für Betriebsratsmitglieder vorgesehene Regelung, um den qualitativ gewachsenen Ansprüchen an die JAV-Arbeit gerecht zu werden sowie mit einer Erweiterung der Schutzbestimmungen für Jugend- und Auszubildendenvertreter.

10. Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb

In Anbetracht des wachsenden Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit, die auch vor Betrieben und Verwaltungen nicht Halt machen, ist eine wichtige Facette, dass Präventionsmaßnahmen auch im Bereich des BetrVG verstärkt werden.

Dazu leisten die Vorschläge in den Eckpunkten einen wesentlichen Beitrag. So ist es zu begrüßen, dass dieses als Thema auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen aufgegriffen werden kann. Auch ist ein Antragsrecht des Betriebsrates und der JAV für Maßnahmen zur Bekämpfung ausländerfeindlicher Tendenzen im Betrieb erforderlich. Dieses müsste jedoch verbunden werden mit Qualifizierungsmaßnahmen in diesem Bereich, aber auch mit Angeboten, um die bestehenden Qualifikationsprogramme für betriebliche Multiplikatoren zu öffnen. Ein Zusammenhang mit einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist dabei unerlässlich, damit der Betriebsrat seiner aktiven Rolle insbesondere bei der Prävention nachkommen kann.

Sinnvoll ist es, unter diesem Aspekt das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates bei personellen Maßnahmen zu ergänzen sowie ein ausdrückliches Antragsrecht auf Entfernung aus dem Betrieb bei rassistischer und fremdenfeindlicher Betätigung des Arbeitnehmers zu verankern.

Zusammenfassung

Die vom Bundesministerium für Arbeit in den „Eckpunkten zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“ vorgesehenen Veränderungen, Ergänzungen und Erweiterungen der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes sind überwiegend zu begrüßen. Die Stärkung der organisationsrechtlichen Grundlagen des Betriebsrates aber auch seiner aktiven Rolle im Betrieb in den unterschiedlichsten Aufgabenfeldern werden in den Eckpunkten aufgegriffen, bedürfen jedoch in einzelnen Punkten noch der Weiterführung und der Ergänzung.