

bda

## **Positionspapier zu den Eckpunkten des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes**

Die deutsche Wirtschaft betrachtet die Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes mit größter Sorge. Die vom Ministerium in einem Eckpunktepapier vorgelegten Vorschläge gehen in eine grundsätzlich falsche Richtung. Statt mehr Flexibilisierung, Beschleunigung und Deregulierung der Betriebsverfassung drohen mehr Regulierung, Bürokratisierung und betriebliche Einengung mit neuen gesetzlichen Zwängen.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat sich grundsätzlich bewährt. Diese Erkenntnis beruht auf der weithin geübten Praxis vertrauensvoller Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Das deutsche Mitbestimmungssystem nimmt allerdings schon jetzt eine einsame Spitzenstellung in der Welt ein. Ausländische Investoren bewerten die deutsche Mitbestimmung als Standortnachteil. Ein Übernahme des deutschen Rechts in europäische Regelungen wird abgelehnt.

Eine Umsetzung der Vorstellungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung würde die Akzeptanz der Mitbestimmung auch in Deutschland gefährden.

### **I. Kein weiterer Ausbau erzwingbarer Mitbestimmung**

Die deutsche Wirtschaft hat grundsätzliche Bedenken gegen jede Ausdehnung und Erweiterung der Mitbestimmung.

Vor allem darf die Änderung von Arbeitsplätzen, des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsumgebung keiner weiteren Mitbestimmung unterworfen werden als gegenwärtig. Der Markt verlangt häufig schnelle Veränderungen am Produkt und damit auch an den Produktionsabläufen. Kann ein Unternehmen seine Arbeitsorganisation nicht flexibel und schnell den Bedürfnissen des Marktes anpassen, steht häufig seine internationale Wettbewerbsfähigkeit in Frage. Mehr erzwingbare Mitbestimmung würde die deutsche Wirtschaft im internationalen Wettbewerb lähmen und tief in die unternehmerische Handlungsfreiheit eingreifen.

Auch andere Ausweitungen der Mitbestimmung werden entschieden abgelehnt. Insbesondere darf kein neues Mitbestimmungsrecht bei der Qualifizierung von Beschäftigten geschaffen werden. Die Arbeitgeber würden auch zu überflüssigen und kostenintensiven Qualifizierungsmaßnahmen gezwungen werden.

Eine Mitbestimmung bei der Durchführung von Gruppenarbeit kann letztlich die Entscheidung über Produktionsverfahren konterkarieren. Über den schon jetzt durch Mitbestimmung sichergestellten Schutz der Arbeitnehmer hinaus dürfen die Rechte des Betriebsrates nicht gehen. Kontraproduktiv ist auch ein "verbesserter Schutz befristet Beschäftigter" durch ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates, wenn der Arbeitgeber bei unbefristeten Einstellungen gleich geeignete befristet Beschäftigte aus seinem Betrieb nicht berücksichtigt. Unter dem Deckmantel eines besseren Schutzes für befristet Beschäftigte wird eine neue Einstellungshürde errichtet. Die Schaffung von Arbeitsplätzen wird so gehemmt.

Ein umweltpolitisches Mandates des Betriebsrates darf nicht geschaffen werden. Eine Gestattung von Versammlungen zum betrieblichen Umweltschutz, verbunden mit einer Aufnahme des betrieblichen Umweltschutzes in den Aufgabenkatalog des Betriebsrates, seiner Hinzuziehung bei allen Fragen des betrieblichen Umweltschutzes sowie der Zulassung von

Betriebsvereinbarungen zum betrieblichen Umweltschutz und von Erörterungen des vollen Umweltschutzes im Wirtschaftsausschuss summiert sich zu einer Mitwirkung des Betriebsrates bei Umweltschutzfragen, die die Wirtschaft ablehnt. Die deutschen Unternehmen kümmern sich bereits um den Umweltschutz. Ihre Arbeitnehmer sind durch Arbeitsschutzvorschriften umfassend gesichert. Eine Ausweitung der Zuständigkeiten des Betriebsrates droht notwendige Investitionsentscheidungen der Unternehmen über Gebühr zu beeinträchtigen.

## **II. Keine undemokratischen Wahlverfahren**

Die deutsche Wirtschaft lehnt die Vorstellungen im Eckpunktepapier zur Änderung der Betriebsratswahlen ab. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung als "Entbürokratisierung des Wahlrechtes" titulierten Vorstellungen gefährden die demokratischen Grundsätze der Betriebsratswahl. Eine Wahl in kleineren Betrieben auf einer Wahlsammlung kann nicht geeignet sein, die demokratischen Grundsätze über die Feststellung von aktivem Wahlrecht und Wählbarkeit sowie über die Aufstellung von Wahlvorschlägen zu gewährleisten. Es droht vielmehr ein Hau-Ruck-Verfahren, in dem der Betriebsrat von einer Minderheit der Belegschaft gewählt werden kann. Der Manipulation vor allem durch radikale Minderheiten wären Tür und Tor geöffnet.

Einer Überrumpelung von außen kommt es gleich, wenn Gesamt- oder Konzernbetriebsrat in betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand bestellen können. Jene Überlegung des Eckpunktepapiers zeigt, dass seine Urheber nicht akzeptieren können, wenn in einem Betrieb Betriebsräte mehrheitlich nicht gewünscht werden.

Auch die Aufteilung der Betriebsverfassung in die Gruppen von Arbeitern und Angestellten kann gegenwärtig nicht aufgehoben werden. Immer mehr Unternehmen und Branchen geben von sich aus die Unterscheidung in Tarifverträgen und betrieblichen Regelungen auf. Diesen Branchen steht schon jetzt die Möglichkeit offen, dass beide Arbeitnehmergruppen gemeinsam einen Betriebsrat wählen. Für die übrigen Unternehmen und Branchen darf die Zusammenführung von Arbeitern und Angestellten nicht durch gesetzlichen Zwang angeordnet werden.

## **III. Keine bürokratischere, schwerfälligere und teurere Organisation der Betriebsverfassung**

Die deutsche Wirtschaft lehnt die unnötige Aufblähung von Mitbestimmungsorganen und Mitbestimmungsverfahren ab. Im stärker werdenden Wettbewerb ist jedes Unternehmen in besonderem Maße bestrebt, Kosten zu reduzieren. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung angestrebten größeren Betriebsräte, neuen Gremien, zusätzlich freigestellten Betriebsräte, zusätzlichen Arbeitsmittel sowie ein erleichterter Zugriff auf externe Sachverständige laufen der allgemeinen Entwicklung klar zuwider. Mehr Reglementierung, mehr Bürokratie und höhere Kosten dürfen nicht ermöglicht werden.

## **IV. Keine zusätzlichen Belastungen des Mittelstandes**

Schwellenwerte, die kleinere Betriebe von Mitbestimmung ausnehmen oder die Größen von Arbeitnehmerorganen staffeln, sind Mittelstandsschutz. Sie dürfen nicht herabgesetzt werden.

Das Eckpunktepapier enthält hingegen Vorschläge, die Schwellenwerte für das Einsetzen der Mitbestimmung bei Betriebsänderungen, Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen und Umgruppierungen sowie bei der Aufstellung von sog. Auswahlrichtlinien (Regelwerke

zur Personalauswahl bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen) zu senken. Sie führen zu mehr Mitbestimmung bei kleineren und mittleren Unternehmen. Auch eine Vergrößerung von Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen und eine Ausweitung der Freistellungen treffen insbesondere den Mittelstand unverhältnismäßig stark.

Der Mittelstand ist jedoch der Motor der Beschäftigung. Er müsste besonders gefördert und nicht durch weitere Regulierungen zum Stillstand gebracht werden. Jede Regelung, die sich auf mittlere und kleinere Unternehmen und Betriebe auswirkt, wird von der deutschen Wirtschaft in besonderem Maße abgelehnt.

## **V. Keine unausgewogenen Regelungen zur Betriebsratsstruktur**

Die Eckpunkte sehen eine unausgewogene Regelung zur Betriebsratsstruktur vor. Dies lehnt die deutsche Wirtschaft ab. Einerseits wird gesetzlicher Zwang ausgeweitet auf die Bildung von Konzernbetriebsräten und Konzernwirtschaftsausschüssen sowie auf die Zuständigkeit von Arbeitnehmervertretungen bei unternehmerischen Umstrukturierungen. Andererseits werden Vereinbarungslösungen über das Erforderliche hinaus ausgeweitet auf gemeinsame Arbeitnehmervertretungen selbständiger Unternehmen, wie zum Beispiel einem gemeinsamen Betriebsrat von Zulieferer und Abnehmer. Bei Unternehmen, die ausschließlich über Werk- oder Lieferverträge miteinander verbunden sind, kann eine gemeinsame Interessenvertretung der Arbeitnehmer nur auf die Beeinflussung der Wirtschaftsbeziehungen ausgerichtet sein. Das deutsche Arbeitsrecht hat im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland jedoch nicht die Aufgabe, gestaltend in das übrige Wirtschaftsleben einzugreifen.

Nicht mehr zeitgemäß ist, Tarifverträgen über die Änderung von Strukturen der Arbeitnehmervertretungen den Vorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen einzuräumen.

## **VI. Keine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs**

Zeit- und Telearbeitnehmer dürfen nicht ausdrücklich in die Betriebsverfassung einbezogen werden. Zeitarbeitnehmer gehören dem Verleihbetrieb voll an und sind - soweit erforderlich - bereits jetzt vom Betriebsverfassungsrecht auch im Betrieb des Entleihers geschützt. Das Eckpunktepapier will zusätzlich ermöglichen, dass Zeitarbeitnehmer zwei Betriebsräte wählen dürfen: in ihrem ursprünglichen Betrieb und in dem Betrieb des Entleihers. Das erhöht nur die Bürokratie in der Betriebsverfassung.

Auch Telearbeitnehmer werden bereits von der Betriebsverfassung erfasst. Ihre ausdrückliche Aufnahme ist überflüssige Regulierung in einer Zeit, in der Deregulierung erforderlich ist.

## **VII. Keine sonstigen Verschärfungen der Betriebsverfassung**

Die Organe der Betriebsverfassung dürfen nicht mit allgemeinpolitischen Themen wie allgemeinem Umweltschutz, Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit gesetzlich überfrachtet werden. Die deutsche Betriebsverfassung basiert auf dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, der durch eine Befassung der Arbeitnehmervertretungen mit allgemeinpolitischen Themen gefährdet wird. Notwendig sind wirksame Maßnahmen in Staat und Gesellschaft, nicht jedoch die Politisierung des Betriebsrates.

Die Vorschläge zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb sind praxisfern. Eine "Beseitigung der Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber vollzeitbeschäftigten bei der Betriebsratsarbeit" kann nur auf eine ungleiche Besserstellung Teilzeitbeschäftigter hinauslaufen. Denn der Umfang der Gleichberechtigung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern bei der Betriebsratsarbeit und bei Schulungsmaßnahmen

wurde bereits von Bundesarbeitsgericht und Europäischem Gerichtshof umrissen. Dem Bundesarbeitsministerium geht es also offensichtlich um eine Überschreitung dieser von der Rechtsprechung ermittelten Grenzen. Eine zwingende anteilige Berücksichtigung von Frauen im Betriebsrat verkennt die Gegebenheiten in Betrieben und muss zu einer Komplizierung des Wahlverfahrens führen.

## **Positionspapier zur zukunftsfähigen Novellierung der Betriebsverfassung**

Die deutsche Wirtschaft betrachtet die Überlegungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes mit größter Sorge. Die in einem Eckpunktepapier vorgelegten Vorschläge gehen in eine grundsätzlich falsche Richtung. Es droht mehr Regulierung, Bürokratisierung und betriebliche Einengung mit neuen gesetzlichen Zwängen.

Das Betriebsverfassungsgesetz hat sich nach Überzeugung der deutschen Wirtschaft grundsätzlich bewährt. Sie lehnt daher die von der Bundesregierung geplante Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ab.

Wenn aber die Koalition weiter an einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes festhält, sollte die Richtung grundsätzlich anders sein: Mitbestimmungsrechtliche Verfahren müssen beschleunigt, unternehmerische Entscheidungsmöglichkeiten gestärkt, Bürokratie abgebaut und der Gestaltungsspielraum der Betriebsparteien erweitert werden.

### **I. Verhinderung von Machtmissbrauch durch Betriebsräte**

Das Betriebsverfassungsgesetz eröffnet den Betriebsräten ein weites Feld von Gestaltungsmöglichkeiten und weist ihnen damit hohe Verantwortung gegenüber dem Betrieb und den Arbeitnehmern zu. Die Möglichkeiten wurden durch die Rechtsprechung fortlaufend ausgebaut. Nicht jeder deutsche Betrieb kann die Beurteilung der Wirtschaft teilen, die Betriebsverfassung habe sich im Grundsatz bewährt. Dieser Unterschied in der Akzeptanz hängt in erster Linie davon ab, wie gut die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat im konkreten Fall vor Ort funktioniert. Der Betriebsrat ist nach dem heutigen Betriebsverfassungsgesetz durchaus in der Lage, betriebswirtschaftlich notwendige personelle, soziale und wirtschaftliche Entscheidungen wesentlich zu verzögern oder sogar praktisch zu blockieren. Anpassungsgeschwindigkeit ist jedoch ein wichtiger Faktor im Wettbewerb. Zeitverluste, die durch Verzögerungstaktiken entstehen, dürfen von dem Betriebsverfassungsrecht nicht weiter gebilligt werden. Die deutsche Wirtschaft fordert daher ein System der Missbrauchsverhinderung für die deutsche Betriebsverfassung.

Ein solches System muss den jeweiligen Gegenstand der Mitbestimmung berücksichtigen und zu einer ausgewogenen Lösung für die Arbeitgeber- wie die Arbeitnehmerseite führen:

Einmalige Maßnahmen, deren Umsetzung einer besonderen Eile bedürfen, z.B. Anordnung von Überstunden, müssen vorläufig unter dem Vorbehalt späterer Einigung mit dem Betriebsrat oder gerichtlicher Überprüfung durchgeführt werden können.

Maßnahmen, die dauerhaft wirken und gewissen Aufschub verkraften können, sind durch die Einführung von Verhandlungsfristen gegen Verzögerungstaktiken unkooperativer Betriebsräte zu schützen. Beispiel: Für die Durchführung eines Interessenausgleiches bei Betriebsänderungen ist eine Verhandlungsfrist von zwei Monaten angemessen.

Ferner muss die Verbindung verschiedener, nicht zusammengehöriger Sachverhalte durch die Einführung eines sanktionsbewehrten Kopplungsverbotes verhindert werden.

### **II. Absicherung betrieblicher Bündnisse für Arbeit**

Betriebliche Bündnisse für Arbeit müssen durch eine gesetzliche Klarstellung des Günstigkeitsprinzips abgesichert werden.

Die Tarifvertragsparteien haben in den letzten Jahren die Gestaltungsspielräume in den Betrieben durch Öffnungsklauseln, Optionen und Wahlmöglichkeiten erweitert. Die für eine Vielzahl von Unternehmen geltenden Tarifverträge können aber nicht jede betriebliche Besonderheit berücksichtigen. Es wird daher immer im Einzelfall Notwendigkeiten geben, unter Beteiligung des Betriebsrates vom Tarifvertrag abzuweichen. Eine vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarung muss für die Arbeitnehmer als günstiger gelten, wenn sie einzelvertraglich mit dem Arbeitnehmer vereinbart wird, dem Erhalt der Arbeitsplätze dient und ein Einvernehmen mit dem Betriebsrat darüber besteht.

### **III. Entlastung von kleineren und mittleren Betrieben**

Kleinere und mittlere Betriebe müssen von den bürokratischen Belastungen des Betriebsverfassungsgesetzes in besonderer Weise entlastet werden. Statt die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes durch eine Herabsetzung der Schwellenwerte auszuweiten, muss umgekehrt eine Anhebung von Schwellenwerten geprüft werden.

Zur Förderung von Teilzeitarbeit ist es zudem dringender denn je geboten, endlich auch im Betriebsverfassungsgesetz Teilzeitbeschäftigte bei Schwellenwerten nur anteilig zu berücksichtigen.

### **IV. Vereinbarungslösungen für die Organisation der Betriebsverfassung**

Die aktuelle Organisation der Betriebsverfassung im zweiten und dritten Teil des Betriebsverfassungsgesetzes ist als gesetzlicher Regelfall zu erhalten. Über freiwillige Vereinbarungen sollen die Betriebspartner eine eigene Organisation schaffen können. Im Umfang der Regelung tritt der gesetzliche Regelfall dann zurück.

Keine Fassung eines Betriebsverfassungsgesetzes kann den Erfordernissen an eine sachgerechte Organisation der Betriebsverfassung für jeden Einzelfall passend regeln. Die Betriebspartner kennen die zu berücksichtigenden Umstände am besten. Ihnen ist die Möglichkeit zu schaffen, ein eigenes Organisationsmodell an die Stelle des gesetzlichen zu stellen. Auch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung erkennt im Eckpunktepapier die Notwendigkeit von Verhandlungslösungen über die Betriebsratsstruktur grundsätzlich an.

### **V. Entscheidungsfähigkeit der Unternehmen stärken**

Wesentliches Element der geltenden Betriebsverfassung ist, dass unternehmerische Grundentscheidungen mitbestimmungsfrei bleiben. Die Rechtsprechung verwässert diesen Grundsatz zunehmend. Solche Ausweitungen müssen durch eine gesetzliche Klarstellung des Grundsatzes ebenso eingedämmt werden wie vereinzelte Auswüchse der Rechtsprechung zur erzwingbaren Mitbestimmung. Auch der von der Rechtsprechung erfundene allgemeine Unterlassungsanspruch des Betriebsrates muss beseitigt werden.

Das in allen Elementen zu komplizierte deutsche Kündigungsrecht umfasst auch bürokratische Belastungen durch überhöhte Anforderungen an die Anhörung des Betriebsrates bei Kündigungen. Die gerichtliche Überprüfung muss daher auf grobe Fehler beschränkt werden. Auch sollten Fehler bei der Betriebsratsanhörung nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern zur Wiederholung der Anhörung führen. Damit würde Mitbestimmung gestärkt und nicht der Arbeitgeber bestraft.

Reiner Formalismus ist die Mitbestimmung bei einvernehmlicher Versetzung. Sie muss deshalb entfallen.

## **VI. Verzögerungen und Kosten der Einigungsstelle mindern**

Einigungsstellenverfahren verzögern unternehmerische Entscheidungen. Bildung und Durchführung des Einigungsstellenverfahrens müssen gestrafft werden. Die Beteiligung von betriebsfremden Personen in der Einigungsstelle führt häufig zu hohen Belastungen der Betriebe mit zusätzlichen Kosten. Durch eine moderate Gebührenordnung muss Abhilfe geschaffen werden.

## **VII. Eigenverantwortlichkeit der Belegschaft respektieren**

Vor allem in kleineren Betrieben haben die Arbeitnehmer bewusst darauf verzichtet, durch die Bildung eines Betriebsrates den direkten Draht zwischen sich und dem Arbeitgeber zu lockern. Eine solche Entscheidung muss respektiert werden. Betriebsratswahlen werden gerade dann zu überflüssiger Bürokratie, wenn die Mehrheit der Belegschaft einen Betriebsrat gerade nicht wünscht. Die Berücksichtigung eines entsprechenden Votums sollte gesetzlich abgesichert werden.

## **VIII. Begrenzung der Betriebsratskosten**

Gegenwärtig werden Investitionen in die Ausstattung des Betriebsrates oder in seine Schulung durch das Betriebsverfassungsgesetz nur daran gemessen, ob diese Maßnahmen für die Tätigkeit des Betriebsrates erforderlich sind. Außer Blick kann das Verhältnis der Kosten zum Nutzen der Ausgabe geraten. Die Verhältnismäßigkeit der Aufwendungen muss Grenze aller Kosten der Betriebsratsarbeit werden. In die Beurteilung von Verhältnismäßigkeit von Schulungsveranstaltungen sind die Anzahl der teilnehmenden Betriebsräte, die Auswahl der Teilnehmer und ein Vergleich gleichwertiger Veranstaltungen hinsichtlich ihrer Gesamtkosten einzubeziehen.

Schulungen der Betriebsräte sollten weiterhin auf solche Themen begrenzt werden, die für die Betriebsratsarbeit unabdingbar sind.

## **IX. Stärkung der vertrauensvollen Zusammenarbeit**

Vertrauensvolle Zusammenarbeit erfordert den fairen Umgang beider Seiten miteinander. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten und entsteht dadurch den Arbeitnehmern ein Schaden, so kann er diesen bereits nach geltendem Recht zum Schadensersatz verpflichtet sein. Umgekehrt müssen auch die Sanktionsmöglichkeiten gegen den Betriebsrat oder seine Mitglieder gestärkt werden. Bei pflichtwidrigem Verhalten sollten dem Arbeitgeber Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche gegen den Betriebsrat oder gegen einzelne seiner Mitglieder zur Verfügung stehen. Auch sollte eine persönliche Haftung der Betriebsratsmitglieder vorgesehen werden.

## **Tischvorlage**

### **Für eine flexiblere, unbürokratischere und weniger belastende Betriebsverfassung**

Die unternehmerischen Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume müssen erhalten und erweitert, Bürokratieaufwand und Kosten abgebaut und demokratische Prinzipien gewährleistet werden. Kleinere Betriebe müssen zusätzlich entlastet werden.

#### **I. Flexibilisierung der Betriebsverfassung durch**

- Ermöglichung von Vereinbarungslösungen auf Betriebs- und Unternehmensebene; soweit entsprechende Bedürfnisse bestehen, soll hierdurch eine individuellere Gestaltung der Betriebsratsorganisation erleichtert werden. Für den Fall der Nichteinigung sollen die gesetzlichen Vorgaben gelten.

#### **II. Handlungsspielräume in Unternehmen und Betrieb erweitern**

##### 1. Verhinderung von Missbräuchen durch

- vorläufige Regelungsbefugnis des Arbeitgebers *oder* Einführung von Verhandlungsfristen, nach deren Ablauf die Maßnahme durchgeführt werden kann bei Regelungen, die auf Dauer angelegt sind (z.B. Arbeitszeitordnungen, Betriebsänderungen),
- Einschränkung der bestehenden Mitbestimmung bei punktuell wirkenden Maßnahmen (z.B. Überstunden) und Einzelfallregelungen, indem der Betriebsrat nur noch ein gesetzlich abschließend geregeltes Zustimmungsverweigerungsrecht erhält, *oder* Einräumung einer vorläufigen Regelungsbefugnis,
- Einführung eines sanktionsbewehrten Kopplungsverbotes, um die sachwidrige Verquickung verschiedener Sachverhalte zu verhindern.

## 2. Straffung des Einigungsstellenverfahrens (Bildung der Einigungsstelle und Durchführung des Verfahrens) und Kostensenkung mittels

- einer von den Betriebsparteien abzufassenden Verfahrensordnung für die Bestellung des Vorsitzenden und der Beisitzer, verbunden mit einer Auffangregelung für den Fall der Nichteinigung, die nach Ablauf einer kurzen Frist anwendbar wird und die Größe und Zusammensetzung der Einigungsstelle vorgibt,
- zeitlicher Begrenzung des Einigungsstellenverfahrens mit der Folge, dass nach Ablauf einer vorgegebenen Frist der Arbeitgeber zur vorläufigen Durchführung der von ihm geplanten Maßnahme befugt ist,
- Beschränkung der Einigungsstellenkosten durch eine moderate Vergütungsordnung gem. § 76 a Abs. 4 BetrVG.

## 3. Stärkung der unternehmerischen Dispositionsfreiheit durch

- Erweiterung der Mitbestimmungsfreiheit der eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen, insbesondere auf wirtschaftlichem Gebiet (z.B. im Einleitungssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG). Die Formulierung stammt aus der Begründung zum Gesetzentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes 1972. Es geht dabei um unternehmerische Grundentscheidungen,
- Klarstellung, dass die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen nur dann mitbestimmungspflichtig ist, wenn sie den Zweck hat, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen,
- Rücknahme der von der Rechtsprechung entwickelten Erweiterungen des § 111 BetrVG bei der Mitbestimmung bei Betriebsänderungen. Es muss zumindest sichergestellt werden, dass z. B. die in § 111 Satz 2 BetrVG aufgeführten Betriebsänderungstatbestände abschließend sind.

## 4. Personalpolitische Sicherheit durch

- eine auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkte gerichtliche Überprüfung der Anhörung des Betriebsrats bei Kündigungen. Fehler führen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung, sondern zur Wiederholung der Anhörung (§ 102 BetrVG).
- Verzicht auf Mitbestimmung bei einvernehmlicher Versetzung.

### **III. Schwellenwerte**

Die zu erwartende Zunahme von Teilzeitarbeit führt dazu, dass insbesondere mittelständische Betriebe arbeitsrechtliche Schwellenwerte überschreiten und vor allem früher mitbestimmungsrechtliche Tatbestände erfüllen. Dem muss entgegengewirkt werden durch:

1. Erhöhung der Schwellenwerte (statt Absenkungen), z.B.
  - bei der Betriebsänderung von in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern auf 50 (§ 111 BetrVG).
2. Einführung eines Schwellenwertes bei der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten von in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern (§ 87 BetrVG).
3. Anteilige Berücksichtigung von Teilzeitarbeitsverträgen bei allen Schwellenwerten:
  - Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 10 Stunden bleiben außer Ansatz
  - Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 20 Stunden sind mit 0,5 zu berücksichtigen
  - Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 30 Stunden sind mit 0,75 zu berücksichtigen

### **IV. Wahrung der demokratischen Prinzipien beim Wahlverfahren**

1. Vorabstimmung über die Frage, ob die Belegschaft mehrheitlich einen Betriebsrat will, wobei die Mehrheit der Wahlberechtigten sich an der Abstimmung beteiligen muss.
2. Wahlvereinfachungen durch Verkürzung der Fristen für die Einsprüche gegen die Wahlliste, die Einreichung von Wahlvorschlägen und den Antrag auf Gemeinschaftswahl.

### **V. Weitere Erleichterungen und Kostenentlastungen**

1. Entfallen des vom BAG erfundenen Unterlassungsanspruchs des Betriebsrats.

2. Einschränkung der Schulungsmöglichkeiten für Betriebsratsmitglieder in § 37 Abs. 6 BetrVG, insbesondere durch Beschränkung auf Themen, die für die Betriebsratsarbeit unabdingbar sind.
  
3. Verschärfung der Sanktionsmöglichkeiten gegen den Betriebsrat oder seine Mitglieder (§ 23 Abs. 1 BetrVG) bei pflichtwidrigem Verhalten (Unterlassungsanspruch, Schadensersatzanspruch gegen den Betriebsrat und persönliche Haftung einzelner seiner Mitglieder).

02.03.10.00  
23.10.2000