

Betriebsverfassung im 21. Jahrhundert – Rechtspolitische Empfehlungen zur Mitbestimmung im Betrieb

C 09 - 02090

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand

Bereich Mitbestimmung und Unternehmenspolitik

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Telefon (0 30) 2 40 60 - 0, Telefax (0 30) 2 40 60 - 6 70

Internet: www.dgb.de

verantwortlich:

Dietmar Hexel

Text und Redaktion:

Ralf-Peter Hayen

Satz und Druck:

PrintNetwork pn GmbH, Berlin

Stand:

September 2009

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das
DGB-Online-Bestellsystem:

Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

Schriftliche Bestellungen NUR für

Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:

PrintNetwork pn GmbH · Stralauer Platz 33 – 34 · 10243 Berlin

Inhalt

Vorwort von Dietmar Hexel, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB

I. Einleitung: Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Mitbestimmung	4
1. Demokratie im Betrieb durch Betriebsräte	4
2. Betriebliche Mitbestimmung als Erfolgsfaktor	5
3. Die Betriebsverfassung an veränderte Strukturen anpassen.	6
4. Defizite der BetrVG-Novellierung 2001 und Rückschritte in der Rechtsprechung	7
5. Rückschritte in der Gesetzgebung seit der BetrVG-Reform 2001	8
6. Zentrale Themenfelder der BR-Arbeit	8
II. Positionspapier des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung	10
DGB-Positionen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (Langfassung)	11
DGB-Positionen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (Kurzfassung)	39
III. Fazit	43
IV. Anhang: DGB-Positionen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Überblick	44

C 09 - 02090



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir erleben die schärfste Wirtschaftskrise in Friedenszeiten. Ursache sind Marktversagen, Deregulierung und vor allem ein falsches Verständnis vom Wirtschaften – und Gier-Boni. Die Finanzmanager sind die Alchemisten der Neuzeit: mit dem Stein der Weisen wollten sie Schulden in Werte verwandeln. Auch andere Top-Manager versprachen zweistellige Renditen. Mit echter Wertschöpfung hat das nichts zu tun. Außer mit ihrem persönlichen Reichtum zahlen jetzt alle für diesen Unsinn und den Machtmissbrauch. Es ist ein Paradigmenwechsel in der Wirtschaft und den Unternehmen nötig: Manager müssen im Interesse der Unternehmen und aller Stakeholder-Gruppen arbeiten, nicht überwiegend oder ausschließlich für die Aktionäre oder Eigentümer. Das werden die meisten nicht freiwillig tun. Mitbestimmung kann helfen, die Richtung wieder zu ändern.

1918 und 1945 gab es – kriegsbedingt – auch große Krisen. Statt Räterepublik und Sozialisierung hat sich unsere Gesellschaft für parlamentarische Demokratie und Mitbestimmung entschieden. Mitbestimmte Aufsichtsräte und Betriebsräte in allen Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten sind eine Antwort gegen wirtschaftliche Fehlentscheidungen. Betriebsräte schützen gemeinsam mit den Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer – und oft des ganzen Unternehmens. Die Krise zeigt das deutlich. Die Strategie und die Inhalte der Mitbestimmung werden sich ändern müssen: von der Reaktion hin zur Mitgestaltung der Prozesse, ehe das Kind in den Brunnen gefallen ist.

Auch hier ist Deregulierung eine alte Forderung von BDI und BDA. Mitbestimmung ist entgegen ihren Behauptungen weder teuer noch bürokratisch. Sie ist ein in Jahrzehnten entstandener Wert der sozialen Marktwirtschaft, grundsätzlich bewährt und sehr erfolgreich. Die rot-grüne Koalition hat 2001 die Verfahren für die Betriebsratswahlen vereinfacht, und bessere Arbeitsbedingungen und stärkere Beteiligungsrechte der Betriebsräte durchgesetzt. Das soll nach dem Wunsch der Arbeitgeberverbände wieder rückgängig gemacht werden. Besonders die FDP setzt im Vorfeld der Bundestagswahl auf Deregulierung – sprich Machtzuwachs auf der Arbeitgeberseite. So soll ein Betriebsrat erst in Betrieben ab 20 Arbeitnehmer/innen gegründet werden können. Und dies auch nur dann, wenn wenigstens die Hälfte der Arbeitnehmer der Einrichtung einer solchen Interessenvertretung zustimmt. Werden (dennoch) Betriebsräte gewählt, soll eine Freistellung erst in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beginnen.

Das wäre eine Rolle rückwärts und den Zukunftsproblemen in keiner Weise angemessen. Die industrielle Wissensgesellschaft von morgen braucht mündige Arbeitnehmer und mehr, nicht weniger Mitbestimmung. Wohin die alleinige Entscheidung der Manager führt, kann man jeden Tag sehen: Personal wird abgebaut, Arbeitsbedingungen verschlechtert und Wertschöpfungsketten vernichtet. Die deutschen Gewerkschaften stellen ihr Modell von Teilhabe & Mitbestimmung dieser Strategie entgegen. Uns geht es um eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmen. Die Kunden, Zulieferer, Arbeitnehmer und Gesellschaft müssen im Mittelpunkt der wirtschaftlichen Überlegungen stehen. Nicht um mehr Rendite geht es, sondern um gute Produkte und Dienstleistungen. Die wird es nur geben, wenn Arbeitnehmer aktiv mitgestalten können.

Deshalb muss die Betriebsverfassung unter den Bedingungen von Europäisierung und Globalisierung, von vorangeschrittenem Strukturwandel und erweiterten Kontroll- sowie Teilhaberechten weiterentwickelt werden.

Die derzeitige Wirtschaftskrise, begleitet von der Klima- und Rohstoffkrise wird spätestens 2010 in eine Beschäftigungskrise umschlagen. Schnelles und zielgerichtetes Handeln aller Akteure zur Sicherung der Unternehmen und Arbeitsplätze ist erforderlich. Die Rechte der Betriebsräte sind zu stärken um wirkungsvoll auf Auftragsrückgänge, und damit verbundene Betriebsänderungen und Entlassungswellen reagieren zu können. Ein einklagbares Initiativrecht für Konzepte zur Standortssicherung und zur Qualifizierung ist nötig.

Betriebsräte und Arbeitnehmer haben – trotz alter Forderung von 1918 und 1945 – kein Mitbestimmungsrecht in wirtschaftlichen Fragen. Dennoch ist „Mitbestimmung“ eine bewährte demokratische Kontrolle ungezügelter Wirtschaftsmacht. Mehr Wirtschaftsdemokratie und gleichberechtigte Beteiligung des „Wirtschaftsbürgers“ ist eine Option für die Zeit nach der Krise, ebenso wie Belegschaftskapital als gesichertes Eigentum.

Das vorliegende Heft konzentriert sich zunächst auf die praktischen Seiten der Betriebsverfassung. Mit dem Themenheft zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung werden Positionen mit aktuellen mitbestimmungspolitischen Forderungen zu neun spezifischen Themenbereichen aufgezeigt, die vom gewerkschaftlichen Arbeitskreis Betriebsräte entwickelt wurden.

Es geht um gewerkschaftliche Antworten für eine zukunftsfähige Arbeitswelt sowie um realistische Instrumente gegen weiter drohende Deregulierungsversuche. Die Themenbereiche sollen allen Abgeordneten des deutschen Bundestages – besonders nach der Bundestagswahl – eine gute Orientierung sein und die Öffentlichkeit anregen, über Mitbestimmung und Betriebsräte fachgerecht zu diskutieren. Besonders im Jahr 2010 – dem Jahr der Betriebsratswahlen – ist das besonders lohnend.

Ich freue mich auf einen konstruktiven Diskurs!

Dietmar Hexel
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands

I. Einleitung: Zukunftsfähigkeit der betrieblichen Mitbestimmung

1. Demokratie im Betrieb durch Betriebsräte

Betriebliche Mitbestimmung ist eine zentrale Säule der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung und ein Garant für den sozialen Frieden. Die hohe Stabilität dieses Systems hat sich bisher darin gezeigt, dass trotz tiefgreifender wirtschaftlicher und sozialer Umbrüche das grundlegende quantitative Verbreitungsmuster von Betriebsräten annähernd gleich geblieben ist. Nach repräsentativen Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt der Vergleich mit den Ergebnissen früherer Jahre, dass die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung weiterhin stabil ist: Für den Anteil der Betriebe mit gesetzlich legitimer Interessenvertretung wird mit ca. 10 Prozent in beiden Landesteilen 2007 das Niveau des Vorjahres erreicht und das langjährige Niveau bestätigt¹. Die auf den ersten Blick relativ geringe Gesamtquote der betrieblichen Verbreitung von Betriebsräten ist vor allem der großen Zahl der Kleinbetriebe² geschuldet und relativiert sich, wenn man die Verteilung dieser Gremien auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen berücksichtigt. Danach verfügt zwar nur knapp jeder 14. Kleinbetrieb (bis 50 Beschäftigte) über einen Betriebsrat (6 Prozent); in Betrieben ab 200 Beschäftigte erreicht der Anteil aber schon knapp 80 Prozent in den alten bzw. knapp 75 Prozent in den neuen Bundesländern³. Unter den Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) ist die Existenz eines Betriebsrats die Regel und erreicht Anteilswerte von 90 Prozent in Westdeutschland und 85 Prozent in Ostdeutschland⁴. Gleichsam relativiert sich das Gewicht der großen Zahl der Kleinbetriebe bei Betrachtung des auf Beschäftigte bezogenen Deckungsgrades⁵, da hier die Kleinbetriebe nicht mehr so stark ins Gewicht fallen. Schließlich ist auch die erhebliche Diskrepanz zwischen den sich aus den IAB-Betriebsbefragungen ergebenden Absolutheitszahlen zur Existenz eines Betriebsrats einerseits⁶ und den Angaben der Gewerkschaften (DGB-Statistik Betriebsrätewahlen) zur Anzahl der von ihnen nach vollzogenen Betriebsratswahlen gemeldeten Gremien andererseits⁷ offensichtlich

1 vgl. Ellguth/Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007, WSI-Mitteilungen, Heft 9/2008, S. 515ff., 517; dies., Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung - Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006, WSI-Mitteilungen, Heft 9/2007, S. 511ff., 513; dies., Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006, WSI-Mitteilungen, Heft 7/2005, S. 398 ff., 401 Ellguth/Kohaut, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003, WSI-Mitteilungen, Heft 8/2004, S. 450 ff., 452; dies., Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003, WSI-Mitteilungen, Heft 8/2004, S. 450 ff., 452

2 Die Betriebsgrößenstatistik der B A weist 1,13 Mio. Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten (Schwellenwert für Betriebsratsfähigkeit) aus. Weit über 90 Prozent dieser Betriebe gehören der Betriebsgrößenklasse zwischen fünf und 50 Arbeitnehmer/innen an, während 9,4 Prozent der Betriebe über einen Beschäftigtenanteil zwischen 50 und 250 Arbeitnehmern/innen verfügen und lediglich 0,6 Prozent mehr als 250 Arbeitnehmer/innen beschäftigen: vgl. Ellguth; Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen, Heft 3/2003, S. 194 ff., 198

3 vgl. Ellguth/Kohaut, a.a.O. (Fn. 1); diese Angaben werden von anderen Untersuchungen weitgehend bestätigt: vgl. etwa Schäfer, Die WSI-Betriebsrätebefragung 2007 – Methoden und ausgewählte Ergebnisse, WSI-Mitteilungen, Heft 6/2008, S. 291 ff., 291

4 ebd. (Fn. 3)

5 Dieser beträgt nach den Erhebungen des IAB knapp 50 Prozent im Westen bzw. knapp 40 Prozent im Osten, im Durchschnitt Gesamtdeutschlands 45 Prozent: vgl. Ellguth/Kohaut a.a.O. (Fn.3)

6 Das IAB geht mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 Prozent (statistische Fehlertoleranz) davon aus, dass die Absolutzahl der Betriebe mit Betriebsrat in der Grundgesamtheit in einem Bereich zwischen 105.000 und 121.000 liegt: vgl. Ellguth a.a.O. (Fn. 2), S. 197

7 Die Angaben der Gewerkschaften (DGB-Statistik Betriebsratswahlen) über Betriebe mit Betriebsrat lagen in diesen Zeiträumen regelmäßig um ca. 2/3 niedriger (36.000-40.000 BR-Gremien), während auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) auf der Grundlage seiner wiederkehrenden Betriebsrätebefragungen von (hochgerechnet) ca. 120.000 Betriebsratsgremien mit ca. 330.000 Mitgliedern ausgeht, wobei allein die Anzahl der Betriebe mit fünf

auf die unterschiedliche Erfassung von Betriebsratsgremien im Kleinbetrieblichen Segment zurückzuführen⁸. Die Spekulation über das Ausmaß einer mutmaßlichen Untererfassung der absoluten Zahl der Betriebsratsgremien durch die Gewerkschaften und deren Ursachen⁹ ist angesichts einer in Deutschland fehlenden Meldepflicht, wie eine solche dem gegenüber etwa in den Niederlanden existiert, allerdings müßig.

2. Betriebliche Mitbestimmung als Erfolgsfaktor

Betriebliche Mitbestimmung ist ein Erfolgsfaktor für die Unternehmen in Deutschland. Der Rückhalt für Betriebsräte ist sowohl in der Bevölkerung als auch bei den Unternehmen groß. Einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 1998 zufolge bewerten Betriebsräte und Arbeitgeber die Zusammenarbeit in der betrieblichen Praxis zu mehr als 70 Prozent mit „gut“ oder „sehr gut“; rund 83 Prozent aller Arbeitgeber sagen der Umfrage zufolge, dass der Betriebsrat für die Firma eine hohe oder sehr hohe Bedeutung habe¹⁰. Insoweit verwundert nicht, dass auch ausländische Investoren die Betriebsräte als Vorteil ansehen: Dies hat eine Erhebung bei den 400 größten Töchtern ausländischer Konzerne ergeben¹¹, in der mehr als 65 Prozent der Unternehmen über ihre Zusammenarbeit mit den Betriebsräten zu der gleichen Bewertung gelangen. Unternehmen – auch Mittelstandsunternehmen – brauchen professionell arbeitende Betriebsräte, denn viele von ihnen sind dem globalen Wettbewerb mit all seinen Folgen für die Betriebsführung ausgesetzt. Die „mind“-Studie von Impulse und Dresdner Bank bestätigt diese Aussage¹². Auch wollen nach einer aktuelleren Studie der Hans-Böckler-Stiftung 82,1 Prozent aller befragten Geschäftsführer/innen nicht auf ihre Betriebsräte verzichten¹³. 74 Prozent aller Deutschen halten Mitbestimmung für einen Erfolgsfaktor, 69 Prozent schätzen sie als zentralen Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft, und 73 Prozent sind davon überzeugt, dass Betriebsräte Arbeitnehmer/innen in Krisenzeiten schützen¹⁴. Dies bestätigt eine Studie der Leibniz-Universität Hannover: Betriebe mit Betriebsräten werden seltener geschlossen als solche ohne Interessenvertretung¹⁵.

bis 19 Beschäftigten über 70.000 Betriebsratsgremien verfügen sollen: vgl. Schäfer, Betriebspolitik – Daten und Trends aus der WSI-Befragung von Betriebsräten 2007, WSI-Mitteilungen, Heft 6/2008, S. 290

8 vgl. Ellguth a.a.O. (Fn. 2) S. 197

9 vgl. ebd. (Fn. 2) S. 198

10 vgl. Niedenhoff, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, Köln 1999, S. 67 ff.

11 vgl. Vitols, Unternehmensführung und Arbeitsbeziehungen in deutschen Tochtergesellschaften großer ausländischer Unternehmen, Forum Mitbestimmung und Unternehmen, Düsseldorf 2001, S. 13; ders., Investitionshindernis als Drohkulisse, Mitbestimmung, Heft 12/2004, S. 46 ff., 48

12 vgl. Kayser, Institut für Mittelstandsforschung im Auftrage von Gruner und Jahr AG & Co, Impulse/Dresdner Bank AG, MIND, Köln 1999

13 vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2005: Befragung von Geschäftsführern, durchgeführt von der Unternehmensberatung Weissmann und Cie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler-boxen.de/1905.htm

14 vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2004: Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland, Befragung durch das Institut TNS Emnid, www.boeckler-boxen.de/1905.htm

15 vgl. Jirjahn, Betriebsräte und betriebliche Beschäftigungsentwicklung, Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung, Abschlussbericht Mai 2008, www.boeckler.de/pdf_fof/S-2006-865-2-1.pdf; zum Zusammenhang zwischen BR-Existenz und Arbeitszufriedenheit/guter Arbeit: vgl. Jirjahn/Tsertsvade, Betriebsräte und Arbeitszufriedenheit, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Heft 5/2006, S. 537 ff. sowie DGB-Index Gute Arbeit 2008, http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/dgb-index_2008/ergebnisse/data/diga_report_08_internet.pdf

Angesichts dieser positiven Bilanz der deutschen Mitbestimmung im Allgemeinen und Betriebsverfassung im Besonderen erscheinen Behauptungen von Arbeitgeberverbänden als ideologisch verbohrt, die betriebliche Mitbestimmung sei unflexibel sowie teuer und müsse „entbürokratisiert“ werden¹⁶. Diesen haltlosen Unterstellungen ist bereits an anderer Stelle¹⁷ detailliert entgegengetreten worden.

3. Die Betriebsverfassung an veränderte Strukturen anpassen

Globalisierung und Internationalisierung von Produktion und Dienstleistung haben spätestens seit dem Beginn der 90er Jahre mit einer Veränderung der Strukturen in den Betrieben und Unternehmen die Rahmenbedingungen und Arbeitsgrundlagen für das Betriebsratshandeln grundlegend und oft schlagartig verändert¹⁸. Diese Veränderungen sind gekennzeichnet durch zunehmend komplexer und vielfältiger werdende Unternehmens- und Managementstrategien, neue Organisationsformen, Umstrukturierungen und Restrukturierungen von Unternehmen, geänderte Produktions- und Arbeitsmethoden, neue Techniken, flexible Arbeitszeitmodelle und eine fortschreitende „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik¹⁹ durch betriebliche Öffnungsklauseln. Diese Umbrüche haben massive Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen und damit auch auf das Selbstverständnis und die Rolle von Betriebsräten sowie ihre Beteiligungsorientierung²⁰.

Um die Mitbestimmung zukunftsfest zu machen, wurde das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 2001 novelliert, indem die

- organisationsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung,
- die Arbeitsgrundlagen und
- teilweise die Rechte der Betriebsräte

¹⁶ vgl. etwa BDA/BDI, Mitbestimmung modernisieren – Bericht der Kommission Mitbestimmung, November 2004, S. 45, http://www.dcg.n.de/pdfs/BDA_BDI_MitBKomm_Bericht.pdf

¹⁷ vgl. Hayen, Angriff auf die Mitbestimmung, AiB, Heft 1/2005, S. 7 ff.; ders., AiB, Heft 2/2005, Angriff auf BetrVG und Tarifautonomie, S. 77 ff.; Stellungnahme des DGB vom 12.11.2004, http://www.dgb.de/themen/mitbestimmung/untern_mitbest/bda_bdi.htm/

¹⁸ vgl. zu Unternehmenswandel und neuen Managementstrategien: Renaud, Betriebsräte und Strukturwandel, Industrielle Beziehungen, Heft 1/2007, S. 55 ff.; Tietel, Konfrontation-Kooperation-Solidarität. Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), edition sigma, Berlin 2006, S. 28 ff.; zu den veränderten Rahmenbedingungen und Arbeitsgrundlagen für das Betriebsratshandeln: vgl. Gesetzentwurf zur Reform der Betriebsverfassung (GE BetrVerf-ReformG) vom 02.04.2001, BT-Drs. 14/5741, S. 23

¹⁹ Durch eine im Zuge wettbewerbsorientierten Funktionswandels der Tarifpolitik stattfindende Flexibilisierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik werden Regelungskompetenzen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene verlagert, weshalb von „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik gesprochen wird; zur Neujustierung und Verknüpfung von Tarif- und Betriebspolitik: vgl. Huber/Burkhard/Klebe, Tarifpolitik ist Betriebspolitik; Betriebspolitik ist Tarifpolitik, WSI-Mitteilungen, Heft 11/2005, S. 656 ff.

²⁰ vgl. zu der Aufspaltung der Belegschaften, der Zunahme prekärer Beschäftigung sowie geänderten Ansprüchen der Beschäftigten an den Betriebsrat: Hayen, Zukunftsfähige Betriebsratsarbeit, AiB, Heft 1/2008, S. 36 ff., 36; Klebe, Die Zukunft der Betriebsarbeit, AiB, Heft 9/2006, S. 558 ff., 560; Helmer, Hauptsache Arbeit?, Mitbestimmung, Heft 5/2007, S. 37 ff., 38/39; GE-BetrVG, a.a.O. (Fn. 18), S. 25; zur Beteiligungsorientierung von Betriebsräten als Co-Manager: vgl. Tietel, Vertrauen ist gut – Betriebsrat ist besser. Ein eigenwilliger Dritter in der betrieblichen Arena, in: Haubl/Heltzel/Barthel-Rösing (Hrsg.), Gruppenanalytische Supervision und Organisationsberatung, Psychosozial-Verlag, Gießen 2005, S. 291 ff.; ders., a.a.O. (Fn. 18), S. 34 ff.

weiterentwickelt und an die veränderten wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Bedingungen angepasst wurden²¹.

4. Defizite der BetrVG-Novellierung 2001 und Rückschritte in der Rechtsprechung

Allerdings sind durch diese Novellierung die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nur ansatzweise erweitert worden²². So wurden zahlreiche gewerkschaftliche Forderungen nicht erfüllt²³. Hinzu kommt, dass die Rechtsprechung gesetzgeberische Ziele der Novelle – etwa bei den überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie beim Gemeinschaftsbetrieb – nicht hinreichend berücksichtigt hat: So hat das Bundesarbeitsgericht in drei grundlegenden Entscheidungen²⁴ in 2003 und 2004 vertreten, dass die mehr als drei Monate an den Entleiherbetrieb überlassene Leiharbeiter/innen den Betriebsrat dort zwar wählen dürfen, aber bei den Arbeitnehmergrenzzahlen zur Ermittlung der Betriebsratsgröße, der Zahl der Freistellungen und dem Eingreifen von Beteiligungsrechten des Betriebsrats nicht mitgezählt werden. Die Leiharbeiter/innen seien keine betriebsangehörigen Arbeitnehmer/innen und ihre Vertretung durch den Betriebsrat im Entleiherbetrieb mit einem geringeren Arbeitsaufwand als für die „Stammbeschäftigten“ verbunden²⁵. Ähnliche Rückschritte gab es in der Rechtsprechung zum Vermutungstatbestand des Gemeinschaftsbetriebs²⁶.

21 vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes in: Informationen zum Arbeitsrecht Nr. 2/2001 vom 1.8.2001

22 vgl. Hayen/Nielebock, Mehr Mitbestimmung im BetriebI, AiB, Heft 3/2001, 133 ff.

23 vgl. hierzu im Einzelnen: Hayen/Nielebock/Palik/Perrong (2002), Altersvermögensgesetz – Altersvermögensergänzungsgesetz – Betriebsverfassungsreformgesetz mit Wahlordnung, Kurzkommentierung, Bund-Verlag, Teil 4. (BetrVerf-ReformG), Rn. 5, S. 109 ff., 111

24 vgl. B AG v. 16.4.2003 - 7 ABR 53/02 (zur Betriebsratsgröße), NZA, Heft 23/2003, S. 1345 ff.; B AG v. 22.10.2003 - 7 ABR 3/03 (zu Freistellungen), NZA, Heft 18/2004, S. 1052 ff.; B AG v. 10.03.2004 - 7 ABR 49/03 (zum fehlenden passiven Wahlrecht bei Konzernleihe), NZA, Heft 23/2004, S. 1340 ff.; hierzu Ratayczak, Leiharbeiter wählen, aber zählen nicht!, AiB, Heft 4/2004, 212 ff.

25 Eine zusätzliche Belastung der Betriebsräte durch Leiharbeiterfragen konstatieren dem gegenüber auf der Grundlage einer Befragung von Betriebsräten in Betrieben des Organisationsbereichs der IG Metall mit hohem Leiharbeitsbeschäftigten-Anteil: Wassermann/Rudolph, Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Arbeitspapier 148, Düsseldorf 2007, www.boeckler-boxen.de/3782.htm; dies., Leiharbeiter in der betrieblichen Mitbestimmung, AiB, Heft 12/2007, S. 700 ff., 702; ebenso die Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2007, wonach 23 Prozent der Interessenvertretungen von Auseinandersetzungen mit dem jeweiligen Arbeitgeber wegen Leiharbeit berichten und es in fast jedem zehnten Betrieb Konflikte zwischen Betriebsrat und Verleihfirma gab: vgl. Schäfer a.a.O. (Fn. 3), S. 294

26 vgl. im Einzelnen: Hayen a.a.O. (Fn. 20), S. 39

5. Rückschritte in der Gesetzgebung seit der BetrVG-Reform 2001

Schließlich erfolgten, insbesondere in den Jahren 2003 und 2004, zudem Rückschritte und Verschlechterungen im Arbeitsrecht. So wurde beispielsweise im Kündigungsschutzrecht der Schwellenwert auf mehr als 10 Arbeitnehmer/innen erhöht und die Vermutungswirkung der dringenden betrieblichen Erfordernisse einer Kündigung im Falle der namentlichen Bezeichnung in einem Interessenausgleich (wieder) eingeführt²⁷. Bei der Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wurde die bisherige Funktion und Struktur der Arbeitnehmerüberlassung als Instrument zur vorübergehenden Personalbedarfsdeckung grundlegend verändert²⁸. Diese Entwicklung in der Rechtsprechung hat (beispielhaft) dazu geführt, dass „der Charakter des AÜG als Schutzgesetz in sein Gegenteil verkehrt wurde“²⁹ durch

- die Ersetzung der Stammbesellschaft auf dem Niveau prekärer Arbeitsbedingungen,
- die Pervertierung der Tarifautonomie zu einem kollektiven Instrument des Lohndumping und
- die Entziehung jeglicher Schutzwirkung für die betriebsverfassungsrechtliche Interessenvertretung.

6. Zentrale Themenfelder der BR-Arbeit

Diese Umbrüche finden sich – wenig überraschend – auch in den Themenfeldern wieder, die von Betriebsräten als „zentral“ für ihre Betriebsratsarbeit genannt werden:

Beschäftigungssicherung

In der Zusammenfassung der letzten repräsentativen Hauptbefragung von Betriebs- und Personalräten des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) in Betrieben ab 20 Beschäftigten (5. Welle, 2007) wurde hervorgehoben, dass – gemessen am „größten Problem“ – der Personalabbau als Aktivitätsspitze der Betriebsratsarbeit herausragt; gefolgt von der Änderung der Arbeitsorganisation und der Erhöhung des Leistungsdrucks³⁰. Damit bleibt³¹ die Beschäftigungssicherung, die im Kontext von Europäisierung und Globalisierung häufig mit Standortsicherung in Verbindung steht, das überragende Betriebsratsthema der Zukunft³². Seine Bedeutung wird noch einmal verstärkt durch die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise mit Auftragseinbrüchen sowie fehlender Auftrags- und Investitionsfinanzierung.

27 vgl. Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003, BGBl. I, S. 3002; hierzu Perreng, Wiedereinführung der Namensliste, AiB, Heft 1/2004, 13 ff.

28 vgl. Hayen, Zeitarbeit als neues Mittel der Personalarbeit, AiB, Heft 9/2003, 527 ff., 527; Ulber, Personal-Service-Agenturen und Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung, AuR, Heft 1/2003, 7 ff., 7.

29 so Blanke, Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Leiharbeit, DB 2008, S. 1153 ff., 1158

30 Schäfer a.a.O. (Fn. 3), S. 293, 294

31 die Hierarchie der von den Betriebsräten genannten Problembereiche unterscheidet sich im Prinzip nicht von der in den Vorbefragungen: vgl. hierzu Schäfer, Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/2005 – Ein Überblick, WSI Mitteilungen, Heft 6/2005, S. 291 ff., 296

32 vgl. hierzu auch Klebe, a.a.O. (Fn. 20), 562 f.: Sachliche Anforderungen an eine zukunftsgerichtete Interessenvertretung / Schwerpunkt: Beschäftigungs- und Standortsicherung

Denn diese Probleme drohen in eine enorme Beschäftigungskrise umzuschlagen, die ein schnelles und zielgerichtetes Handeln aller Akteure zur Sicherung der Arbeitsplätze erforderlich macht³³.

Globalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsbeziehungen

Aufgrund der eingangs angesprochenen Internationalisierung der Unternehmensstrukturen, der Zunahme der Standortverlagerungen und des Wettbewerbs unter den Standorten wird die Bedeutung einer Europäisierung und Internationalisierung der Betriebsratsarbeit zukünftig zunehmen. Die weitere Globalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsbeziehungen findet jedoch eine fortschreitend unzureichende Entsprechung im Betriebsverfassungsgesetz. Für eine effektive Interessenvertretung auf der globalen Entscheidungsebene von Konzernen müssen die Betriebsratsstrukturen länderübergreifend weiterentwickelt werden³⁴.

Aufspaltung der Beschäftigten in Stamm- und Randbelegschaft

Grundlegende Änderungen in der betrieblichen Belegschaftsstruktur stellen die Betriebsräte vor neue Herausforderungen. Die Belegschaftsstruktur wird zum einen immer inhomogener durch prekär Beschäftigte in minder qualifizierten Tätigkeiten auf der einen Seite und sogenannten „Wissensarbeiter/innen“ in hoch qualifizierten Tätigkeiten auf der anderen Seite. Zum anderen nimmt die Aufspaltung der Beschäftigten in Stamm- und Randbelegschaft rasant zu. Dies betrifft insbesondere die Leiharbeiter/innen und befristet Beschäftigten: Während 1998 noch 80 Prozent aller Einstellungen unbefristet erfolgten, sind dies 2004 gerade noch knapp mehr als die Hälfte³⁵. Während die befristete Beschäftigung die quantitativ am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform ist, ist Leiharbeit diejenige mit dem größten Zuwachs: So hat sich die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten von 1997 bis 2004 von ca. 200.000 auf knapp 400.000 verdoppelt und ist danach innerhalb von nur vier weiteren Jahren um weitere 400.000 auf ca. 800.000 in diesem Jahr angestiegen³⁶. In der Automobilindustrie beträgt der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten in einer ganzen Reihe von Betrieben schon 30 bis 50 Prozent der Beschäftigten³⁷. Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in den Entleiherbetrieben, den Einsatz von Leiharbeit – etwa im Rahmen der Personalplanung – zu begrenzen oder gar zu verhindern, bestehen derzeit nicht³⁸.

Damit steht fest: Die erforderliche Integration von Randbelegschaften erfordert flankierend einen stärkeren Ausbau von Mitbestimmungsrechten, insbesondere im Entleiherbetrieb.

33 So schlägt etwa die IG Metall zur Sicherung der Arbeitsplätze, zur Stabilisierung der Konjunktur und zur langfristigen Zukunftssicherung ein Sieben-Punkte-Programm vor, dass auch Forderungen zur Ausweitung der Mitbestimmung enthält: vgl. IG Metall (Hrsg.), Arbeitsplätze sichern - Konjunktur stabilisieren - Zukunft gestalten: Keine Entlassungen in 2009, Frankfurt /M., 11. Dezember 2008, S. 1

34 hierzu Klebe, a.a.O. (Fn. 20), 562 f.: Sachliche Anforderungen an eine zukunftsgerichtete Interessenvertretung / Schwerpunkt: Internationalisierung der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

35 vgl. Keller/Seifert, Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, WSI-Mitteilungen, Heft 5/2006, S. 235 ff., 236; Dietz/Walwei, WSI-Mitteilungen, Heft 5/2006, S. 278 ff., 281

36 vgl. Dietz/Walwei a.a.O. Fn. 35) S. 281; Promberger, Leiharbeit: Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis, in: Keller/Seifert (Hrsg.), Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin 2007, S. 127 ff., 129 f.; aktuelle Zahlen in Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitnehmerüberlassung (Bestand an Leiharbeitnehmern), Berichtszeitraum 1. Halbj. 2008, <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200806/iiia6/auereg/auereg.pdf>

37 vgl. Klebe, a.a.O. (Fn. 20) S. 560

38 zu den Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten: vgl. auch Ulber/zu Dohna-Jaeger, Gestaltung und Regulierung von Leiharbeit durch Betriebsräte, AiB, Heft 12/2007, 705 ff., 705



II. Positionspapier des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung

Aus den in Kapitel I genannten Gründen ist eine Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung in zentralen Bereichen notwendig. Denn trotz einer relativen Stabilität der Strukturen betrieblicher Mitbestimmung, des „Betriebsrätewesens“, stehen Betriebsräte heute vor enormen Herausforderungen. Aus Sicht des DGB ist es deshalb an der Zeit, insbesondere das Betriebsverfassungsgesetz zukunftsweisend weiterzuentwickeln.

Der aus Mitbestimmungs-Experten des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften auf Bundesebene bestehende DGB-Ausschuss Betriebsräte hat sich bereits seit längerem mit den Anforderungen an eine zukunftsweisende Gestaltung der betrieblichen Mitbestimmung beschäftigt und zahlreiche Anforderungen zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung zu neun Themenbereichen – juristisch detailliert – in einem Positionspapier³⁹ (Langfassung) festgehalten.

Für die politische Kommunikation der Positionen aus dem Expertenpapier wurde eine in der Öffentlichkeitsarbeit einsetzbare Kurzfassung erstellt, in der die Kernforderungen zur Weiterentwicklung der Betriebsverfassung populär dargestellt und erläutert werden.

Beide Fassungen sind nachfolgend abgedruckt.



³⁹ vgl. dazu Hayen, a.a.O. (Fn. 20) S. 40-44; ders., Betriebliche Mitbestimmung im 21. Jahrhundert, in: Dietmar Hexel (Hrsg.), Never change a winning system, S. 30-43

DGB-Positionen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes⁴⁰ (Langfassung)

Die im Jahre 2001 erfolgte Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist als richtungsweisende Verbesserung der Betriebsratsrechte anzusehen. Sie hat die organisationsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung, die Arbeitsgrundlagen und auch teilweise die Rechte der Betriebsräte weiterentwickelt und an die veränderten wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Bedingungen angepasst. Allerdings sind durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nur ansatzweise weiterentwickelt worden.

In einigen Bereichen hat die Novellierung nicht ausgereicht, die betriebliche Mitbestimmung zukunftsweisend zu gestalten. Zudem hat die Rechtsprechung gesetzgeberische Ziele (z. B. bei den überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie beim Gemeinschaftsbetrieb) nicht ausreichend berücksichtigt. In den Jahren 2003 und 2004 erfolgten Rückschritte und Verschlechterungen im Arbeitsrecht, z. B. durch die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und im Kündigungsschutz.

In den letzten Jahren haben die Internationalisierung der Unternehmensstrukturen, die Standortverlagerung und der Wettbewerb unter den Standorten ganz erheblich zugenommen. Die weitere Globalisierung der Wirtschaft und der Arbeitsbeziehungen findet jedoch eine zusehends unzureichende Entsprechung im Betriebsverfassungsgesetz.

Aus all diesen Gründen ist eine Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung und mit ihr auch eine Stärkung der Rechte der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im BetrVG in folgenden zentralen Bereichen notwendig:

- ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Sicherung und Förderung der Beschäftigung;
- die betriebsverfassungsrechtliche Gleichstellung von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen bzw. Fremdfirmenarbeitnehmerinnen und Fremdfirmenarbeitnehmern mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebs nebst Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats des Einsatzbetriebs für diesen Personenkreis;
- die Fortentwicklung der Betriebsratsstrukturen i.S. einer effektiven Interessenvertretung auf der Entscheidungsebene von Konzernen und Ermöglichung des Aufbaus und der Nutzung transnationaler Kontakte unter globalisierten Rahmenbedingungen;
- die weitere Vereinfachung des Wahlverfahrens durch eine Erweiterung der obligatorischen Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit einschließlich 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- die weitergehende Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Betriebsräte, etwa in Klein- und Mittelbetrieben durch anteilige Freistellungen und die generelle Möglichkeit auf eine schnelle Beiziehung von Sachverständigen;
- eine beteiligungsorientierte Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der repräsentativen Betriebsverfassung;

⁴⁰ Stand Dezember 2008

- die Schaffung eines effektiven Rechtsschutzes für den Betriebsrat zur Gewährleistung seiner Rechte durch die Verankerung eines Unterlassungsanspruches sowie durch die vorläufige Vollstreckbarkeit von Beschlüssen.

1. Verbesserte Organisationsgrundlagen

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat einige Verbesserungen bei den Vorschriften zur Organisation der Betriebsverfassung gebracht.

Zu nennen sind hier insbesondere die §§ 1, 3 und 4 BetrVG. Trotzdem hat die Praxis in den letzten Jahren gezeigt, dass die Änderung des § 1 BetrVG noch nicht ausreicht, um den vielen Umstrukturierungen von Betrieben durch die Arbeitgeber mit einem anpassungsfähigen Betriebsbegriff entgegenzutreten und dass es daher insbesondere einer Definition des Gemeinschaftsbetriebes mehrerer Unternehmen bedarf. Weiterer Änderungsbedarf ist bei der Bildung von Konzernbetriebsräten gegeben, deren Bildung wie auch die der Konzernbetriebsausschüsse obligatorisch werden sollte. Zudem macht die Rechtsprechung des BAG die Konzernbetriebsratsbildung in transnationalen Zusammenhängen häufig unmöglich. Dies ist durch den Gesetzgeber zu korrigieren. Verbessert werden muss auch die Möglichkeit der Betriebsräte transnationale Kontakte aufzubauen. Die Einschränkung der Mitbestimmung von Betriebsräten in weiten Teilen der Medienbranche und des Gesundheitssektors ist nicht mehr sachgerecht und zeitgemäß.

– Erforderliche Definition des „gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen“ (§ 1 Abs. 2 BetrVG)

Der Vermutungstatbestand des § 1 Abs. 2 BetrVG hat nur eine Erleichterung innerhalb der Beweisführung gebracht. Seine Einführung hat aber nicht zu einer Änderung der BAG-Rechtsprechung geführt, wonach es für die Annahme eines gemeinsamen Betriebes mehrerer Unternehmen in erster Linie auf die einheitliche Leitung in personellen und sozialen Angelegenheiten ankommen soll.

In Fällen, in denen zwei Unternehmen die Betriebsmittel gemeinsam nutzen und Arbeitsabläufe verknüpft sind, führt dies dazu, dass die Arbeitgeber die Vermutung des gemeinsamen Betriebs relativ leicht dadurch widerlegen, indem sie unterschiedliche Personen als Geschäftsführer einsetzen, die in der Realität allerdings von (einer) anderen Person/en abhängig sind bzw. die eigentliche Leitung nicht ausüben. Die Abhängigkeit von dieser/n dritten Person/en und die damit vorliegende einheitliche Leitung kann im Verfahren von der Arbeitnehmerseite häufig nicht nachgewiesen werden. Dieses Beispiel soll verdeutlichen, dass der Arbeitgeber letztendlich immer die Möglichkeit hat, durch einseitige Maßnahmen in der Unternehmensstruktur, die von der BAG-Rechtsprechung geforderte einheitliche Leitung herzustellen. Es ist daher erforderlich, bei der Frage, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliegt oder nicht generell auf den betriebsorganisatorischen Zusammenhang abzustellen. Im Vordergrund muss die gemeinsame Nutzung der Betriebsmittel oder die Verknüpfung von Arbeitsabläufen stehen. Das Vorliegen dieser Tatbestandsmerkmale muss automatisch zur Annahme des Gemeinschaftsbetriebes führen, ohne dass die Arbeitgeberseite dies widerlegen kann. Notwendig ist daher eine Definition für einen gemeinsamen Betrieb im zuvor genannten Sinne.

- **Fortentwicklung der Möglichkeit zur Regelung vom Gesetz abweichender Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§ 3 BetrVG) i. S. einer effektiveren Interessenvertretung auf der Entscheidungsebene von Konzernen**

In der Praxis hat sich der § 3 BetrVG bewährt. Festgestellt werden muss, dass nur Tarifverträge dafür Gewähr bieten, dass es zu adäquaten Regelungen i. S. d. § 3 BetrVG kommt. Die Möglichkeit, nach § 3 Abs. 2 BetrVG auch durch Betriebsvereinbarungen solche Regelungen zu treffen, ist häufig mit dem Problem verbunden, dass organisatorische Rechte gegen materielle Vorteile getauscht werden. Deswegen ist diese Möglichkeit, Regelungen durch Betriebsvereinbarungen auf den Weg zu bringen, durch den Gesetzgeber wieder zurückzunehmen.

- **Erweiterung der Vorschriften über ein Übergangs- und Restmandat des Betriebsrats (§§ 21a + 21b BetrVG) im Bereich der privaten Wirtschaft auch für Privatisierungsmaßnahmen der öffentlichen Hand (generelles Übergangsmandat)**

Die Festschreibung eines Übergangsmandats und Restmandats für den Betriebsrat durch die BetrVG-Novelle 2001 schafft eine ununterbrochene Interessenvertretung für den Bereich der privaten Wirtschaft. Demgegenüber fehlen jedoch Regelungen bei Privatisierungsmaßnahmen der öffentlichen Hand. Hier darf es nicht zu vertretungslosen Zeiten kommen. Der DGB verweist insoweit auf seine Formulierungsvorschläge „Öffentlicher Dienst und Privatisierung“ (§ 118 a-118 c) zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972.

- **Festschreibung der obligatorischen Errichtung eines Konzernbetriebsrats / einer Konzern-JAV nebst Bildung eines Wirtschaftsausschusses auf Konzernebene**

Umstrukturierungen führen sehr häufig dazu, dass Unternehmen mit mehreren Betrieben und einer Gesamtbetriebsratsstruktur in viele kleine Unternehmen aufgeteilt werden. Die Gesamtbetriebsratsstruktur geht dadurch verloren. Bei den neu entstandenen kleinen Unternehmen kann häufig kein Wirtschaftsausschuss errichtet werden. Der Wirtschaftsausschuss beim herrschenden Unternehmen ist nur für dieses zuständig. In Anbetracht dieser Umstände muss die Errichtung des Konzernbetriebsrates obligatorisch werden und auf der Konzernebene muss ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden können, um den veränderten Realitäten in den Leitungsstrukturen zu entsprechen. Auch die Bildung einer Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung muss in Zukunft möglich sein.

- **Zulassung der Bildung eines Konzernbetriebsrats auch bei einem Mutterunternehmen mit Sitz im Ausland und entsprechender Interessenvertretungsstrukturen auch bei Mischkonzernen von privat- und öffentlich-rechtlichen Unternehmen**

Nach der BAG-Rechtsprechung (vgl. BAG v. 22.10.03, 11.02.04, 22.06.05, AP Nr. 21, 22, 23 zu § 1 BetrVG 1972 Gemeinsamer Betrieb; BAG v. 25.05.05, DB 2005, 1914) kann in transnationalen Konzernen kein Konzernbetriebsrat gebildet werden, wenn sich die Konzernspitze im Ausland befindet, ohne dass eine nationale Unterkonzernspitze in der Bundesrepublik existiert. Sofern die Voraussetzungen zu seiner Bildung vorliegen, kann in derartigen Fällen ein Europäischer Betriebsrat errichtet werden, im Verhältnis zum Konzernbetriebsrat allerdings mit deutlich eingeschränktem Handlungsspielraum. Sind auch die Voraussetzungen des Europäischen Betriebsrats nicht gegeben,

entfällt eine Interessenvertretung auf der obersten Entscheidungsebene des Konzerns völlig. Deshalb muss in derartigen Fällen ein herrschendes Unternehmen in Deutschland fingiert werden. Der Konzernbetriebsrat muss in analoger Anwendung von § 59 Abs. 2 BetrVG beim größten inländischen Unternehmen gebildet werden können. Dort ist dann auch der Wirtschaftsausschuss zu errichten.

Zusätzlich ist es notwendig, die KBR-Bildung auch bei Mischkonzernen von privat- und öffentlich-rechtlichen Unternehmen zuzulassen.

– **Ermöglichung transnationaler Kontakte unter globalisierten Rahmenbedingungen**

In Gleichordnungskonzernen mit transnationalen Bezügen können kein Konzernbetriebsrat und auch kein Europäischer Betriebsrat gebildet werden. Die Globalisierungsstrategien der Unternehmen erfordern es allerdings, dass Betriebsräte über ihren eigenen Betriebs-, Unternehmens- bzw. Konzernbereich hinaus auch in derartigen Fällen transnationale Kontakte knüpfen können. Fragen wie z. B. Standortverlagerung oder Standortwettbewerb führen oft zu einer existenziellen Bedrohung für die Betriebe. Hier muss den Betriebsräten und Gesamtbetriebsräten die Möglichkeit geboten werden, mit den Interessenvertretern aus den anderen Ländern transnationale Arbeitsgemeinschaften (vgl. § 3 Abs. 1, Nr. 4 BetrVG) zu bilden, um sich wechselseitig zu informieren und im Vorgehen abzustimmen. Sämtliche Kosten der Arbeitsgemeinschaften für die inländischen Betriebsräte werden durch den inländischen Arbeitgeber gem. § 40 BetrVG übernommen. Die Möglichkeit der Bildung derartiger Arbeitsgemeinschaften sollte auch bei Gleichordnungskonzernen vorgesehen werden, die ausschließlich in Deutschland tätig sind.

– **Verbesserung der Regelungen für Betriebsräte in Tendenzunternehmen durch Einräumung derselben Informations-, Beratungs- und Verhandlungsrechte wie in nicht tendenzgeschützten Betrieben und Unternehmen**

In Tendenzunternehmen müssen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach den §§ 106 bis 110 und §§ 111 bis 113 BetrVG uneingeschränkte Anwendung finden. In Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen sowie karitativen Einrichtungen, die in privatrechtlicher Form geführt werden, ist es nicht gerechtfertigt, dem Betriebsrat weniger Rechte zuzugestehen als Betriebsräten in anderen privatrechtlich geführten Unternehmen und Betrieben. Dies auch deshalb, weil die Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses oder die Durchführung von Interessenausgleichs-/Sozialplanverhandlungen und die damit verbundenen Beteiligungsrechte die Unternehmer der in § 118 BetrVG genannten Unternehmen bei der Ausübung ihrer Tendenzverwirklichung nicht gefährden. Der deutsche Sonderweg bei der Beschneidung der Arbeitnehmerrechte ist auch vor dem Hintergrund der europäischen Rechtsentwicklung (EBR-Richtlinie und SE-Richtlinie) nicht mehr gerechtfertigt.

2. Erleichterte Betriebsrats- und Ausschussbildung

Durch die Reform der Betriebsverfassung 2001 ist das Wahlverfahren insgesamt vereinfacht und erleichtert worden durch den Wegfall des Gruppenprinzips (Trennung Arbeiter/Angestellte), eine Entbürokratisierung des Wahlverfahrens mit vereinfachtem Wahlverfahren in kleineren Betrieben und die Anschubhilfe für die Errichtung eines Betriebsrats durch Gesamt- oder Konzernbetriebsrat („Mentorenprinzip“). Als erklärtes Ziel der Novellierung wurde die zunehmende Erosion der betrieblichen Mitbestim-

mung – durch Rückgang der Zahl der Betriebsräte seit Anfang der 90iger Jahre – aufgehalten. Gerade in den kleinen betrieblichen Einheiten hatte sich das komplizierte Wahlverfahren als nachteilig erwiesen. Die Abschaffung des Gruppenprinzips ermöglichte nun auch die Wahl des einköpfigen Betriebsrats und seines Stellvertreters in einem gemeinsamen Wahlgang und einfachere Wahlen innerhalb des Betriebsrats (zum Beispiel Betriebsratsvorsitzende/r, Freistellungen). Als weiterer Schritt zum Abbau bürokratischer Hürden war im Gesetzentwurf der Bundesregierung auch vorgesehen, die Besetzung der Ausschüsse des Betriebsrats (§§ 27, 28 BetrVG) und die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder aus der Mitte des Betriebsrats heraus nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) – anstelle des geltenden Verhältniswahlrechts – vorzunehmen. Diese geplanten Neuregelungen erfuhren eine Änderung erst durch die Beratungen im 11. Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung Ende Juni 2001 auf Druck der CDU/CSU und FDP sowie einiger Arbeitgeberverbände.

Um die weißen Flecken auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung mit Betriebsräten zu füllen und weitere bürokratische Hürden abzubauen, bedarf es zum einen einer weiteren Vereinfachung des Wahlverfahrens und zum anderen – zumindest – der Beseitigung eines gesetzgeberischen Redaktionsversehens, das zur (ungewollten) Ausweitung des Verhältniswahlrechts bei der Wahl der weiteren Mitglieder des Gesamt- und Konzernbetriebsausschusses geführt hat.

– **Weitere Vereinfachung des Wahlverfahrens i. S. einer Erweiterung der obligatorischen Anwendung des VWV (§ 14a BetrVG) auf Betriebe bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen**

Die Novellierung der Wahlvorschriften im Jahre 2001 hat zu einer erheblichen Vereinfachung der Betriebsratswahlen geführt. Für Betriebe bis 50 Beschäftigte ist seither ein vereinfachtes Wahlverfahren (§ 14a BetrVG) obligatorisch, bei Betrieben zwischen 51 und 100 Beschäftigten bedarf es einer Vereinbarung zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber. Trotz dieser Hürde machten bei den regulären Betriebsratswahlen 2006 in dieser Größenordnung 60,1 Prozent der Betriebe mit bestehenden Betriebsräten Gebrauch von diesem verkürzten Verfahren (2002: 46 Prozent). Insbesondere in Handwerksbetrieben findet das vereinfachte Wahlverfahren offenbar auch bei den Inhabern erheblichen Anklang. Eine weitere Entbürokratisierung des Wahlverfahrens würde dadurch erreicht werden, indem das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern obligatorisch wird. In Betrieben bis zu dieser Größenordnung lässt sich ein vereinfachtes Wahlverfahren problemlos und unter Beibehaltung demokratischer Grundsätze durchführen.

Damit können nachhaltig die großen weißen Flecken der betriebsratslosen Bereiche zurückgedrängt werden: Der Gesetzgeber hatte zur Reform der Betriebsverfassung im Jahre 2001 analysiert, dass nach den Untersuchungen des IAB-Panels 1998 in nur vier Prozent aller Betriebe mit 5-20 Arbeitnehmer/innen und in nur 28 Prozent der Betriebe mit 21-100 Arbeitnehmer/innen ein Betriebsrat bestand. Dem gegenüber sind in den Betrieben mit 5-100 Arbeitnehmer/innen ca. 50-55 Prozent aller Beschäftigten tätig.

Diese Zahlen zeigen, dass das vereinfachte Wahlverfahren auf Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmer/innen auszuweiten ist, damit Betriebsratsarbeit – im Wesentlichen – nicht auf Großunternehmen beschränkt bleibt.

Hierzu hatte der DGB im Zusammenhang mit der Novelle 2001 Zahlen zu den Auswirkungen einer solchermaßen erweiterten Regelung auf die Organisationsbereiche seiner Mitgliedsgewerkschaften erhoben: Zusammengefasst würde die vom DGB geforderte Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens auf Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmern sich auf 54 Prozent aller Betriebe aus den Organisationsbereichen ihrer Mitgliedsgewerkschaften erstrecken, bei einem durchschnittlichen Zuwachs von 24 Prozent aller Betriebe gegenüber der Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens lediglich auf Betriebe bis zu 50 Arbeitnehmer/innen.

Wegen einer mit diesem vereinfachten Wahlverfahren einhergehenden zeitlich verkürzten Tätigkeit des dreiköpfigen Wahlvorstandes, der in diesen Fällen nicht mehr mindestens acht Wochen, sondern grundsätzlich nur noch eine Woche tätig wäre, würde ein solches Verfahren auch auf Seiten der Unternehmen zu erheblichen Kosteneinsparungen führen. Unter Einbeziehung der geforderten Ausweitung auf Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmer/innen ergäbe sich eine Kostenersparnis für Betriebe, in denen bereits Betriebsräte bestehen, im Umfang von ca. 165 Millionen Euro.

– **Stärkung des Mentorenprinzips vorhandener GBR und KBR bei BR-Gründungen in betriebsratslosen Betrieben (§ 17 Abs. 1 BetrVG)**

Nach § 17 Abs. 1 BetrVG kann der GBR bzw. KBR einen Wahlvorstand in solchen konzernangehörigen Betrieben bestellen, die keinen BR haben, und gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG betriebsratsfähig sind. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeit der Einsetzung eines Wahlvorstandes bei der Reform des BetrVG im Jahre 2001 eingefügt. Dadurch können Kosten und Zeitaufwand verkleinert werden. Allerdings kommt es immer wieder zu Problemen bei der Bestellung eines Wahlvorstandes mit Betriebsangehörigen in solchen betriebsratslosen Betrieben, weil der Druck auf die Beschäftigten derart groß ist, dass sich niemand bereit erklärt, ein solches Amt zu übernehmen. Bei der gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstandes nach § 16 Abs. 2 BetrVG besteht daher für das Gericht die Möglichkeit, sofern erforderlich, einen oder mehrere Externe in den Wahlvorstand zu bestellen. Diese Möglichkeit hat der GBR/KBR nicht, weil die Vorschrift des § 17 Abs. 1 BetrVG nur auf § 16 Abs. 1 BetrVG und nicht auf den Absatz 2 verweist. Das Mentorenprinzip konsequent zu Ende gedacht, sollte dem GBR/KBR die gleichen Möglichkeiten eingeräumt, wie bei der konfliktorischen Einsetzung des WV über das Gericht. Derzeit kann der GBR/KBR per Beschluss nur Arbeitnehmer/innen des Betriebes in den WV berufen. Er sollte zusätzlich auch Externe berufen können, um das Mentorenprinzip konsequent nutzen zu können.

– **Stärkung der Gewerkschaftsrechte bei der Einleitung einer Betriebsratswahl durch Klarstellung der Kostentragungspflicht (§ 20 Abs. 3 BetrVG)**

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich alle im Zusammenhang mit der Betriebsratswahl entstehenden Kosten zu tragen (vgl. DKK-Schneider, 11. Auflage, § 20 Rn.27; Fitting, 24. Auflage, § 20 Rn. 35).

Darunter fallen auch die Kosten der Gewerkschaft, die ihr in Ausübung ihrer Rechte auf Einleitung eines Verfahrens zur Wahl eines Betriebsrats entstehen; sie umfassen auch außergerichtliche Kosten bei Beauftragung eines Rechtsanwalts für das gerichtliche Bestellungsverfahren (Fitting, a.a.O., Rn. 38 BetrVG). Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 31.05.2000 diese Kostentragungspflicht jedoch davon abhängig gemacht, dass die Beauftragung erforderlich ist und nicht das Interesse an einer Begrenzung der Kosten der Wahl missachtet. Diese Einschränkung wird näher dahingehend erläutert, dass auch im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens die Gewerkschaft ohne anwaltliche Hilfe auskommen muss, wenn die Ersatzbestellung durch das Arbeitsgericht und die einzusetzenden Personen nicht streitig sind.

Zur Sicherung der Gründung von Betriebsräten und einer ungestörten BR-Wahl ist es jedoch erforderlich, klarzustellen, dass Beauftragte einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft jederzeit Zutritt zu einem Betrieb haben müssen, in dem eine BR-Wahl durchgeführt wird oder werden soll. Es ist in diesem Zusammenhang sachlich nicht angemessen, auf eine zumindest schwierigere Rechtslage zu verweisen. Eine entsprechende Klarstellung im Gesetz würde der Rechtssicherheit und Vereinfachung in der Praxis dienen.

– **Einschränkung der Regelungsverweise in § 51 Abs. 1 Satz 2 und § 59 Abs. 1 BetrVG auf die Geltung des Mehrheitswahlrechts bei der Wahl der weiteren Mitglieder des Gesamt- und Konzernbetriebsausschusses**

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Novellierung der Betriebsverfassung von Februar 2001 ging im Zuge des Abbaus bürokratischer Hürden davon aus, die Verhältniswahl auch in Bezug auf die Besetzung der Ausschüsse (§§ 27, 28 BetrVG) und die Wahl der freizustellenden Mitglieder (§ 38 Abs. 2 BetrVG) aufzuheben. Der geplante Verzicht auf den insoweit geltenden Grundsatz der geheimen Wahl und der Anwendung des Verhältniswahlrechts wurde vom DGB begrüßt. Nicht nur als Schritt zur Entbürokratisierung, sondern als Zeichen gegenüber allen Bestrebungen, die darauf hinausliefen, Spaltungstendenzen in die Arbeitnehmerschaft hineinzutragen, die Betriebsvertretungen zu zersplittern und die Einheitsgewerkschaft zu schwächen:

Während die Betriebsratswahl – aus sachgerechten Gründen mit Ausnahme der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14 a – gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 weiterhin nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgen solle, gehe die Anwendung des Listenproporz bei der Besetzung von Betriebsratsgremien zwangsläufig zu Lasten einer sachgemäßen Betriebsratsarbeit und wirke – nach Aufhebung des überkommenen Gruppenprinzips – einer Vereinfachung des Wahlverfahrens entgegen. Die durch eine Beibehaltung von Gruppenschränken und einer Fraktionierung des Betriebsrates erfolgende Aufsplitterung führe zu einer Schwächung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Betriebsvertretung sei selbst dort, wo sie Mitbestimmungsrechte habe, darauf angewiesen, mit dem Arbeitgeber eine Übereinstimmung zu erzielen. Schon wegen des Erfordernisses starker und zentraler, nicht aufgesplitteter Arbeitgeberpositionen, brauche der Betriebsrat ein Mindestmaß an Geschlossenheit und an Durchsetzungskraft. Rechtsstellung und Aufgaben des Betriebsrats seien daher von der Bildung und Tätigkeit von parlamentarischen Organen und Regierungsorganen verschieden.

Dennoch kam es in der Sitzung des 11. Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung Ende Juni 2001 zu der Änderung gegenüber dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom Februar 2001, dass „die Zusammensetzung der Ausschüsse (§§ 27, 28 BetrVG) und die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder (§ 38 Abs. 2 BetrVG) ... nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts erfolgen (soll)“.

Eine Ausweitung der Anwendung der Verhältniswahl war aber jedenfalls gegenüber der zuvor bestandenen Rechtslage nach den Bekundungen des Ausschusses nicht vorgesehen. Dessen Beschlussempfehlungen/Änderungsvorschläge wurden von der Bundesregierung aufgenommen und erhielten Gesetzeskraft. Indes kam es aber durch ein Redaktionsversehen – nach dieser Wiedereinführung der Verhältniswahlregelung in § 27 Abs. 1 BetrVG gegenüber dem Gesetzentwurf – zur Erweiterung des Verhältniswahlrechts auf die Wahl der weiteren Mitglieder des Gesamt- und Konzernbetriebsausschusses (GBA/KBA). Eine nach der Rechtslage bis zur Novellierung bestandene Einschränkung des Verweises in § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auf die Sätze 1 und 2 des § 27 Abs. 1 BetrVG wurde im Rahmen der Beschlussempfehlung und des Berichts des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss) vom 20.06.2001 nicht „wiederhergestellt“, sondern darin auf den gesamten Abschnitt dieser Regelung zum Betriebsausschuss verwiesen. Dadurch finden nun nach dem – Gesetz gewordenen – Wortlaut des § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG auch die Sätze 3 bis 5 des § 27 Abs. 1 BetrVG für die Geschäftsführung des Gesamt- und Konzernbetriebsrats (GBR/KBR) Anwendung, in denen im Falle mehrer Wahlvorschläge eine geheime Wahl nach den Grundsätzen der Verhältniswahl vorgesehen ist. Wegen des eindeutigen Wortlauts des § 51 Abs. 1 Satz 2 BetrVG und mangels überzeugender Nachweismöglichkeiten für ein Versehen (durch Auslegung im Rahmen der juristischen Methodenlehre) geht die Rechtsprechung davon aus, dass die weiteren Mitglieder des GBA/KBA seit der Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes vom GBR/KBR nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden müssen (BAG, Beschluss vom 21.07.2004, Az. 7 ABR 62/03).

Da jedoch – nach wie vor – die übrigen Ausschüsse des GBR und KBR nach Kompetenz, statt Proporz im Wege des Mehrheitswahlrechts (Persönlichkeitswahl) gewählt und besetzt werden und eine Verhältniswahl darüber hinaus eine zusätzliche Bürokratisierung des Wahlverfahrens darstellt, ist der vorherige Rechtszustand wieder herzustellen.

3. Einbezug neuer Beschäftigungsformen

Der DGB hat schon im Rahmen des Novellierungsprozesses 2000 und 2001 darauf hingewiesen, dass arbeitnehmerähnliche Personen, überlassene Arbeitnehmer und Fremdfirmenmitarbeiter der Stammbegleitschaft im Betrieb betriebsverfassungsrechtlich gleichgestellt werden müssen. Eine weitere Forderung war die Auszubildenden in „reinen“ (außerbetrieblichen) Ausbildungseinrichtungen in den Schutzbereich der Betriebsverfassung zu integrieren. An der Situation dieses Personenkreises hat sich seit 2001 nichts geändert. Vielmehr greifen Einsatz von Leiharbeit und Fremdfirmeneinsatz immer mehr um sich. Auch werden immer mehr Auszubildende in außerbetrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder im Rahmen der Verbundausbildung ausgebildet. Dies erfordert Regelungen, die dem Schutzbedürfnis dieser Beschäftigten endlich gerecht werden. Sie werden im Folgenden aufgezeigt.

– **Einbezug von Auszubildenden in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten als Arbeitnehmer/innen des Betriebs (§ 5 BetrVG)**

Die Auszubildenden in außerbetrieblichen Einrichtungen müssen Arbeitnehmer/innen des Betriebs i.S. des § 5 BetrVG und damit wahlberechtigt und wählbar zu den betrieblichen Interessenvertretungen sein.

Die BAG-Rechtsprechung begründet den Ausschluss dieses Personenkreises aus § 5 BetrVG damit, dass diese Auszubildenden oder Rehabilitanden nicht zur Belegschaft des Ausbildungsbetriebs gehörten. Sie würden nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebes ausgebildet würden, sondern selbst Gegenstand des Betriebszwecks seien (vgl. etwa BAG v. 20.3.96, AP Nr. 9, 10 zu § 5 BetrVG 1972 Ausbildung; a.A. Dannenberg, AiB 1997, 565). Daher seien sie keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i. S. des § 5 BetrVG, auch wenn sich innerbetriebliche Regelungen auf sie erstrecken, sie der Weisungsbefugnis des Ausbilders bzw. der Ausbilderin unterliegen oder gelegentlich zusammen mit anderen Mitarbeitern praktische Arbeiten verrichten (vgl. BAG v. 24.08.2004, AP Nr. 12 zu § 98 BetrVG 1972; kritisch Heilmann/Rudolph, AuR 2001, 212 ff.).

Insbesondere auch angesichts der Zunahme außerbetrieblicher Ausbildung (in Ostdeutschland sind mit 27,7 Prozent bereits fast ein Drittel aller Ausbildungsplätze außerbetrieblich) ist die sachlich nicht gebotene Ungleichbehandlung außerbetrieblicher Auszubildender zu beseitigen. Sie müssen voll in die Betriebsverfassung integriert werden.

Dies auch deshalb, weil eine besondere kollektive Interessenvertretung nach § 51 Abs. 1 BBiG keine adäquate Alternative ist. Die durch das BAG praktizierte Ungleichbehandlung wird durch dieses Organ institutionell nur noch verfestigt und macht eine einheitliche starke Interessenvertretung unmöglich. Zudem sind die Wahl, Zusammensetzung und Beteiligungsrechte einer solchen „besonderen Interessenvertretung“ bislang nicht durch Erlass einer Verordnung (§ 52 BBiG) geregelt.

– **Zusätzliches aktives Wahlrecht von Auszubildenden in überbetrieblichen Ausbildungsstätten bei Einsatz in Betriebsstätten des Unternehmens (analog § 7 Satz 2 BetrVG)**

Errichten Unternehmen /Betriebe der Wirtschaft überbetriebliche Ausbildungsstätten, wie zum Beispiel Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren, in denen ihre Auszubildenden die nach dem Ausbildungsvertrag geschuldete Berufsausbildung erfahren, stellen diese Ausbildungsstätten Einrichtungen der betrieblichen Berufsausbildung dar. Die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gelten dort als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i. S. des § 5 BetrVG mit aktivem und passivem Wahlrecht.

Wenn diese Auszubildenden abschnittsweise länger als drei Monate in Betrieben des Unternehmens eingesetzt werden, bedarf es jedoch zusätzlich einer Wahlberechtigung entsprechend der Vorschrift des § 7 Satz 2 BetrVG in den Einsatzbetrieben (weiteres aktives Wahlrecht), um sie auf diese Weise dort betriebsverfassungsrechtlich aus der Randbelegschaft an die Stammbetriebschaft heranzuführen und ihre Interessen durch die dort zu wählende betriebliche Interessenvertretung (JAV bzw. Betriebsrat) zu repräsentieren.

– **Zusätzliches aktives Wahlrecht von Auszubildenden in unternehmensübergreifender Verbundausbildung bei Einsatz in Betrieben des Ausbildungsverbundes (analog § 7 Satz 2 BetrVG)**

Schließen sich mehrere Unternehmen gem. § 10 Abs. 5 BBiG zu einem Ausbildungsverbund zusammen und führen sie die Ausbildung der Auszubildenden unternehmensübergreifend in der Weise durch, dass verschiedene Ausbildungsabschnitte in mehreren Unternehmen stattfinden, so ist der Auszubildende grundsätzlich dem Ausbildungsbetrieb, hilfsweise der Hauptverwaltung des Unternehmens zuzurechnen, mit dem er den Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat. Hier ist er zur betrieblichen Interessenvertretung (JAV bzw. zum BR) wahlberechtigt.

Wenn die Ausbildungsabschnitte in den Betrieben der anderen Unternehmen länger als drei Monate dauern, bedarf es jedoch zusätzlich einer Wahlberechtigung entsprechend der Vorschrift des § 7 Satz 2 BetrVG in den jeweiligen Einsatzbetrieben der anderen Unternehmen (weiteres aktives Wahlrecht), um sie auf diese Weise dort betriebsverfassungsrechtlich aus der Randbelegschaft an die Stammbeflegschaft heranzuführen und ihre Interessen durch die dort zu wählende betriebliche Interessenvertretung (JAV bzw. Betriebsrat) zu repräsentieren.

4. Verbesserte Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei prekärer Beschäftigung, insbesondere Leiharbeit und Befristung

Zu einem zunehmend wichtigeren Thema hat sich in den Betrieben und speziell für betriebliche Interessenvertretungen der Umgang mit der Aufspaltung der Belegschaft in „Stamm- und Randbeschäftigte“ entwickelt. Zur letztgenannten Gruppe zählen insbesondere die Leiharbeits- und befristet Beschäftigten:

Infolge des am 1. Januar 2003 in Kraft getretenen „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ greifen Arbeitgeber – erwartungsgemäß – bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen immer stärker auf das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung zurück. Die Leiharbeit ist in der jüngeren Vergangenheit die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum. So hat sich die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten von 1997 bis 2004 von ca. 200.000 auf knapp 400.000 innerhalb von sieben Jahren verdoppelt und ist danach innerhalb von nur drei Jahren um weitere 330.000 auf über 730.000 (2007) gestiegen. In der Automobilindustrie beträgt der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten in einer ganzen Reihe von Betrieben schon 30 bis 50 Prozent der Beschäftigten.

Auch der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist seit Mitte der 1990er Jahre auf acht Prozent aller Sozialversicherungspflichtigen angestiegen. Während 1998 noch 80 Prozent aller Einstellungen unbefristet erfolgten, sind dies 2004 gerade noch knapp mehr als die Hälfte. 1994 waren noch 16,1 Prozent der unter 25-Jährigen befristet eingestellt, 2004 waren es mit 2,1 Mio. Menschen bereits 23,4 Prozent.

Diese Zahlen illustrieren, dass die Randbelegschaften, die in einigen Betrieben schon den größten Anteil der Beschäftigten stellen, die Gestaltungsfähigkeit der Betriebspolitik gefährden. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten gegeneinander ausgespielt werden. Eine erfolgreiche Interessenvertretung kann dabei sicherlich nicht allein in der quantitativen Begrenzung von

Fremdfirmen- und befristeter Arbeit bestehen, sondern muss diese Gruppen gleichsam im Sinne einer besseren Regelung ihrer Arbeitsbedingungen einbeziehen.

Daher müssen diese Entwicklungen der Förderung „atypischer“ – häufig gar „prekärer“ – Beschäftigungsverhältnisse zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozial flankiert werden durch eine Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, vor allem bei befristeter Beschäftigung und dem Einsatz von Leiharbeit.

– **Betriebsverfassungsrechtliche Gleichstellung von überlassenen Arbeitnehmer/innen, arbeitnehmerähnlichen Personen bzw. Fremdfirmenarbeitnehmer/innen mit den Arbeitnehmer/innen des Betriebes, etwa durch Einbezug in den Arbeitnehmerbegriff der Betriebsverfassung**

Durch die Einräumung eines aktiven Wahlrechts für überlassene Arbeitnehmer (§ 7 Satz 2 BetrVG) ist diese Beschäftigtengruppe seit der BetrVG-Reform 2001 ausdrücklich in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats des Einsatzbetriebs eingeordnet worden. Damit war vom Gesetzgeber die betriebsverfassungsrechtliche Gleichstellung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebes beabsichtigt. Da das Bundesarbeitsgericht (BAG v. 16.04.2003 - 7 ABR 53/02; BAG v. 22.10.2003 - 7 ABR 3/03; BAG v. 10.03.2004 - 7 ABR 49/03) jedoch an seiner bisherigen Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff („Zweikomponententheorie“: Eingliederung in den Betrieb sowie Bestehen eines Arbeitsvertrages mit dem Betriebsinhaber) weiterhin festhält, wird das gesetzgeberische Ziel einer doppelten Integration der Leiharbeitsbeschäftigten in die betriebsverfassungsrechtlichen Repräsentationssysteme des Ver- und Entleiherbetriebs konterkariert. Danach sind Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des (Entleiher-)Betriebs und deshalb – etwa – bei den Schwellenwerten, den „Arbeitnehmergrenzzahlen“ für die Größe des Betriebsrats und die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nicht zu berücksichtigen.

Durch gesetzliche Regelungen muss festgelegt werden, dass die Eingliederung in den Betrieb das entscheidende Kriterium für die Definition des Arbeitnehmerbegriffs ist. Zumindest ist die Gleichstellung der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebes zu fordern, indem diese in § 5 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich mit erwähnt werden. Nach der Streichung jeglicher Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) rechtfertigt das Argument einer vermeintlich „geringeren Verbundenheit“ der Leiharbeiter mit dem Einsatzbetrieb ihre diesbezüglich ungleiche Behandlung gegenüber befristet Beschäftigten oder Aushilfskräften nicht (mehr); vielmehr besteht während des Überlassungszeitraums gar ein höheres Integrationsbedürfnis als bei befristeten Aushilfskräften.

Weiterhin ist es notwendig, auch arbeitnehmerähnliche Personen bzw. Fremdfirmenmitarbeiter, die zum Beispiel nur über Honorar- oder Werkverträge an einen Betrieb gebunden sind, ausdrücklich in die Betriebsverfassung mit einzubeziehen. Oft sind diese Personen wirtschaftlich vom Einsatzbetrieb bzw. -unternehmen genauso abhängig, wie die bereits jetzt vom Betriebsverfassungsgesetz erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da der Betriebsrat des Einsatzbetriebes durch die Tätigkeit

dieses Beschäftigtenkreises im Betrieb einen erhöhten Arbeitsanfall hat, ist es auch aus diesem Grund sachgerecht, sie in den Schutzbereich des Betriebsverfassungsgesetzes einzubeziehen, wenn sie in die betriebliche Organisation eingegliedert sind (etwa durch starke organisatorische Verbundenheit und Angewiesensein auf die Organisation des Arbeitgebers, seinen technischen Apparat, Teambeziehungen und so weiter), um zusammen mit den im Betrieb schon beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs zu verwirklichen.

– **Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats für den o. g. Personenkreis und für befristet Beschäftigte**

Den eingangs skizzierten Entwicklungen einer weiteren Erosion in den Beschäftigtenstrukturen und insbesondere den Missständen in der Leiharbeit muss dadurch entgegen getreten werden, indem eine Verstärkung der Kontrollrechte durch die Betriebsräte in den Einsatz- bzw. Beschäftigungsbetrieben gegenüber arbeitgeberseitigen Gesetzesverstößen gefordert wird. Daher bedürfen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei befristeter Beschäftigung und Einsatz von Leiharbeit zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmer einer Ausweitung: Dabei sollten die Beteiligungsrechte der Betriebsräte dahingehend gestärkt werden, dass diese Betriebsräte ihre Mitwirkungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99 BetrVG), etwa i. S. von Zustimmungsverweigerungen, zum einen auch bei einer unzulässigen Befristungsabrede (Befristungskontrolle bei arbeitsvertraglich befristeten Beschäftigten) nutzen können. Zum anderen ist gesetzlich zu verankern, dass sich die Beteiligung des Betriebsrats im Entleiherbetrieb nach § 99 BetrVG auch auf die Kontrolle einer tarifgerechten Eingruppierung oder gesetzeskonformen Vergütung der Leiharbeitskräfte bezieht, soweit ein Betriebsrat im Verleiherbetrieb zur Wahrnehmung dieser Beteiligungsrechte nicht vorhanden ist.

Dieser Schutz über die Betriebsräte in den Einsatzbetrieben ist bei den Leiharbeitnehmern schon deshalb erforderlich, weil ihre besondere Schutzbedürftigkeit, die auch durch § 14 Abs. 3 AÜG wegen der „Aufspaltung der Arbeitgeberfunktion“ gesondert anerkannt wurde, aufgrund der besonderen strukturellen Bedingungen in der Leiharbeit anders nicht zu gewährleisten ist. Aufgrund der faktisch häufig kurzen Beschäftigungszeiten unter drei Monaten, regelmäßiger Befristung des Leiharbeitsverhältnisses und häufig wechselnden Einsätzen sind in den Verleiherbetrieben (außer bei den „Branchenriesen“) bislang kaum Betriebsräte anzutreffen, die diese ihnen zukommende Aufgabe des Schutzes der Leiharbeitnehmer ausüben könnten.

Flankierend müssen die Entleiherbetriebsräte das ihnen bislang von der Rechtsprechung verweigerte Recht erhalten, Einsicht in die Arbeitsverträge zwischen Leiharbeitnehmer/in und Verleiher zu nehmen, und über die Bewerbungsunterlagen von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern sowie deren Lohngruppe und Eingruppierung unterrichtet zu werden.

– **Übernahme von befristet beschäftigten Mandatsträgern in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit (neu: § 78 b BetrVG)**

Der Anteil der befristet Beschäftigten stieg in den Jahren 1991 bis 2004 von 6,4 Prozent auf 8,1 Prozent. Die Relation von befristeten Neueinstellungen zu unbefristeten stieg von 1 : 4 im Jahr 1991

auf rund 4 : 5 im Jahr 2003. Diese Entwicklung führt zu einem wachsenden Anteil von jüngeren Beschäftigten in Befristungen. So waren im Jahr 2004 bereits 23,4 Prozent der unter 25- Jährigen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Befristet Beschäftigte werden aber strukturell bedingt aus der Betriebsratsarbeit ausgeschlossen. Bei ihnen endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Befristung. Eine Kündigung ist nicht erforderlich. Damit steht den befristet Beschäftigten nach Ablauf ihres befristeten Vertrags – entsprechend den Auszubildenden nach Beendigung ihrer Ausbildung – kein dem § 15 KSchG oder § 103 BetrVG entsprechender besonderer Kündigungsschutz zu.

Eine Angleichung des Benachteiligungs- und Weiterbeschäftigungsschutzes der befristet Beschäftigten an die Regelungen der Auszubildenden als Mandatsträger in Betriebsverfassungsorganen gemäß § 78 a BetrVG mit dem Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erscheint daher sowohl im Hinblick auf eine unabhängige Amtsführung, der Gewährleistung der Kontinuität der betriebsverfassungsrechtlichen Organe und in Anbetracht der Zunahme der Befristungen als erforderlich.

– **Erweiterung des MBR des BR bei der Aufstellung von Auswahlkriterien auf die Möglichkeit der Höchstbegrenzung befristeter und überlassener Arbeitnehmer/innen (§ 95 BetrVG)**

Die weiter zunehmende Bedeutung von Befristungen und der überproportional steigende Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern macht es notwendig, dass der Betriebsrat zum Schutz der „Stammbelegschaft“ – etwa über eine Ergänzung in der Vorschrift über Auswahlrichtlinien des § 95 BetrVG – Höchstgrenzen für überlassene Arbeitnehmer und befristete Arbeitsverträge sowie prozentuale Grenzen hinsichtlich der Gesamtbelegschaft fordern und durchsetzen kann. Insoweit benötigt der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung des Anteils von Leiharbeitskräften und Befristungen im Verhältnis zur Gesamtzahl aller im (Entleiher-) Betrieb Beschäftigten (Quotierung).

– **Generelles Mitwirkungsrecht (wie in § 99 Abs. 1 BetrVG) bei befristeter Einstellung sowie Anhörungs- und Widerspruchsrecht des BR (kurz) vor Auslaufen der Befristung**

Ein verbesserter Schutz gerade befristet Beschäftigter durch eine Stärkung der Rechtsstellung des Betriebsrates ist in Anbetracht der erheblichen Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund dringend erforderlich. Die in der Novelle 2001 erreichten Verbesserungen sind nicht sehr hilfreich; insoweit hat die Novellierung nicht ausgereicht, die betriebliche Mitbestimmung zukunftsweisend zu gestalten. So wurden gewerkschaftliche Forderungen nach einer Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrats zur Kontrolle von befristeten Arbeitsverhältnissen nicht erfüllt. Daher sind diese dahingehend aufzugreifen, 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 bzw. die 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.

5. Verbesserte Arbeitsmöglichkeiten / Schutz für Betriebsratsmitglieder

Die Arbeitsmöglichkeiten und der Schutz für Betriebsratsmitglieder muss bei einer erneuten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes nachhaltig verbessert werden. Nur gut informierte und mit zeitgemäßen Arbeitsmöglichkeiten ausgestattete Betriebsräte, Gesamt- und Konzernbetriebsräte, die zudem ausreichend vor Repressionen der Arbeitgeber geschützt sind, sind gleichwertige Verhandlungspartner in den Betrieben, Unternehmen und Konzernen. Nur auf einer solchen Grundlage können sie im Geiste des Betriebsverfassungsgesetzes wirkungsvoll zum Wohl der Arbeitnehmer/innen und des Betriebes mit dem Arbeitgeber auf gleicher Augenhöhe zusammen arbeiten.

Nötigung von Wahlakteuren (Stichwort Schlecker) oder systematische Bespitzelung von Beschäftigten durch Videoüberwachungen (Stichwort Lidl), sorgen für ein Klima des Misstrauens und der Angst. In einem solchen Klima kann keine respektvolle Zusammenarbeit entstehen. Dies schadet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und auch dem Betrieb. Denn das beweisen viele Studien: Ein gutes Betriebsklima ist auch gut für die Produktivität und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes. Darüber hinaus sind Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in einem Klima der Angst nicht bereit und in der Lage, die Interessen von Beschäftigten zu vertreten. Daher trägt ein solches Arbeitgeberverhalten zur Behinderung von Betriebsratswahlen bei. Dem muss durch geeignete Mittel entgegengetreten werden.

Die Anforderungen an die Betriebsräte haben zugenommen. Durch neue Themenbereiche wie Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Flexibilisierung von Arbeitsorganisation, Teilzeit- und Leiharbeit, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, zunehmender Verbetrieblichung der Tarifpolitik und Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes ist die Arbeit des Betriebsrats vielfältiger und umfassender geworden. Dies erfordert eine bessere Qualifikation und Aufgabenteilung, auch in kleinen und mittleren Betrieben, um den gestellten Anforderungen gerecht werden zu können. Gleichzeitig haben sich die Ansprüche der Beschäftigten auch in Bezug auf Interessenvertretung grundlegend gewandelt. Viele möchten trotz effektiver Mitwirkung an der Betriebsratsarbeit nicht den Anschluss an das Berufsleben verlieren. Diesen Veränderungen müssen verbesserte Arbeitsmöglichkeiten für Betriebsräte Rechnung tragen.

– Gesetzliche Verankerung eines Schulungsanspruchs für Wirtschaftsausschussmitglieder und für Mitglieder der GBR sowie KBR (§ 37 BetrVG)

Zur kompetenten Bewältigung ihrer komplexen und zahlreichen Aufgaben ist die Anerkennung eines Schulungsanspruchs für Mitglieder des Gesamtbetriebsrates, Konzernbetriebsrates sowie des Wirtschaftsausschusses notwendig.

Die heutigen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit ihrem rasanten permanenten Wandel erfordern einen zusätzlichen obligatorischen Bildungsanspruch für Mitglieder des GBR und KBR sowie dessen Wirtschaftsausschüssen. Die globale Wissens- und Informationsgesellschaft ist die Grundlage der Wirtschaftspolitik. Sie bestimmt unsere heutige Arbeitswelt entscheidend. Es genügt deshalb für die Interessenvertretungsmitglieder auf der Gesamt- und Konzernebene bei weitem nicht mehr die Qualifikation von örtlichen Interessenvertretern. Vielmehr ist es erforderlich, sich neben der Fortbil-

derung im „Tagesgeschäft“ auch „Spezialwissen“ für die wesentlich umfangreichere Thematik (mit der Gesamt- und Konzerninteressenvertreter konfrontiert werden) zu qualifizieren. Learning by doing muss systematisch durch gezielte Weiterbildung ergänzt werden. Dazu ist auch für diese Mandatsträger ein Schulungsanspruch im Betriebsverfassungsgesetz zu verankern.

– **Anteilige, zeitlich gestaffelte Freistellungen auch in KMU unter 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nebst eigenständigem Freistellungsanspruch für GBR-/KBR-Mitglieder (§ 38 BetrVG)**

Betriebsräte in KMU sehen sich oft in einer Zwickmühle. Die anfallende Arbeit als Betriebsrat kollidiert mit der Arbeit im Betrieb. Betriebsräte haben selbstverständlich einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, um ihren betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben nachzukommen. In der betrieblichen Praxis ist die Umsetzung aber regelmäßig schwierig. Durch die Wahl eines Arbeitnehmers zum Betriebsrat verändert sich sein Arbeitsverhältnis nicht. Er muss nach wie vor die von ihm geschuldete Arbeitsleistung erbringen. In den seltensten Fällen wird sein Arbeitsaufkommen modifiziert, um parallel ausreichend Spielraum für die Arbeit als Betriebsrat zu haben. Dies führt dann dazu, dass die Entscheidung zu treffen ist, was primär erledigt wird und was nicht. Der Rest, oft notwendige Betriebsratsarbeit bleibt auf der Strecke oder wird außerhalb der Arbeitszeit erledigt. Arbeitet der Betriebsrat arbeitsteilig mit anderen Kolleginnen oder Kollegen zusammen, wird für ihn die Situation noch verwickelter. Nimmt er sich die gebotene Zeit für Betriebsratsarbeit, führt das automatisch zu einer Mehrbelastung seiner Kolleginnen und Kollegen, die anteilig seine Arbeit mit zu erledigen haben und hierfür oft kein Verständnis aufbringen. Eine den betrieblichen Bedürfnissen angepasste (Teil-) Freistellung für Betriebsräte in KMU erscheint als angezeigt. Dem Arbeitgeber wird deutlich, welchen Zeitaufwand der Beschäftigte für Betriebsratsarbeit hat und kann entsprechende Personalmaßnahmen treffen.

Vor diesem Hintergrund war es ein erheblicher Fortschritt, dass durch die Novellierung im Jahr 2001 auch Teilfreistellungen möglich gemacht wurden. Damit wird dem Bedürfnis vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung getragen, neben der Betriebsratsarbeit ihrer beruflichen Tätigkeit weiterhin nachzugehen und einer schleichenden Dequalifizierung im Beruf vorzubeugen.

Allerdings sind zudem anteilige, zeitlich gestaffelte Teilfreistellungen in Betrieben mit weniger als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dringend notwendig, damit ein gesetzlich abgesicherter Zeitrahmen für die Betriebsratsarbeit angesichts gestiegener qualitativer und quantitativer Anforderungen auch in diesen Betriebsratsgremien zur Verfügung steht. Jedoch müssen heute häufig Vereinbarungen über Teilfreistellungen (als „freiwillige“ Vereinbarung über „anderweitige Regelungen über die Freistellung“) gegen den Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzt werden, was zusätzliche Belastungen für die Betriebsräte, Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgebern und Reibungsverluste in den Betrieben bedeutet. Daher bedarf es hierzu einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung in § 38 Abs. 1 BetrVG. Durch Umsetzung dieser Forderung würde auch die Arbeitsgerichtsbarkeit von entsprechenden Streitigkeiten über gesetzlich ungeregelte Freistellungsanforderungen entlastet.

Folgende Freistellungsregelungen erscheinen sinnvoll: In Betrieben mit in der Regel 50-100 Arbeitnehmer/innen sollte ein Betriebsratsmitglied mit mindestens 25 Prozent der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, und in Betrieben mit in der Regel 101-199 Arbeitnehmer/innen sollte ein Betriebsrat mit mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten freigestellt werden.

Eigenständige Freistellungsansprüche sind ebenfalls für Gesamt- und Konzernbetriebsratsmitglieder erforderlich. Zusätzlich zu den oben angeführten Argumenten, sprechen weitere gute Gründe für eine Freistellung für GBR-/ KBR Mitglieder. So kommt die Tätigkeit im GBR / KBR zu der Arbeit im Stammbetrieb hinzu. Die Mitglieder müssen also einerseits in ihrem Stammbetrieb Arbeit für den GBR / KBR vorbereiten, zum Beispiel über Beschlussvorlagen abstimmen. Zudem müssen sie vielfältige Aufgaben im Unternehmen oder Konzern wahrnehmen. Neben die regelmäßigen Sitzungen des GBR / KBR tritt die Arbeit in einer Vielzahl von Ausschüssen, an erster Stelle ist hier sicherlich die Arbeit im Wirtschaftsausschuss zu nennen. Zudem tagt der GBR / KBR häufig am Sitz des Unternehmens oder Konzerns. Das führt für die Mitglieder zwangsläufig zu einem erheblichen Reiseaufwand. Um einerseits eine effektive Arbeit in GBR oder KBR sicherzustellen und andererseits auch noch die Betriebsratsarbeit im Stammbetrieb verantwortlich ausführen zu können, erscheint ein eigenständiger (Teil-) Freistellungsanspruch als zwingend geboten, der sich an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen/Konzern orientieren sollte.

– **Obligatorischer Anspruch des Betriebsrats auf Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik bei Unternehmensüblichkeit (§ 40 Abs. 2 BetrVG)**

Betriebsräte brauchen für eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten unbedingt faire Handlungsmöglichkeiten. Diese sind nur gegeben, wenn Betriebsräte einen gesetzlichen Anspruch auf die betriebsüblichen Arbeitsmöglichkeiten haben. Dies betrifft insbesondere die Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten.

Betriebsräte brauchen deshalb einen gesetzlichen Anspruch auf eine betriebsübliche technische Ausstattung. Dies muss im § 40 BetrVG klar geregelt werden. Auf eine besondere Begründung der Notwendigkeit im Einzelnen (Erforderlichkeit) ist zu verzichten. Es sollte jedem klar sein, dass im Zeitalter von PC, Internet oder und Intranet der Betriebsrat auch mit diesem technischen Standard ausgestattet sein muss. Letztendlich zielt die Notwendigkeit dieser Novellierung des BetrVG auf die Herstellung von „Waffengleichheit“ von Arbeitgeber und Betriebsrat, nachdem das BAG einen solchen Anspruch in seiner ständigen Rechtsprechung nach wie vor ablehnt.

Beispiel: Der Arbeitgeber informiert die nichtleitenden Angestellten im Unternehmen ständig per E-Mail über wesentliche Angelegenheiten des Unternehmens. Nach einer Entscheidung des LAG München soll der Arbeitgeber nicht verpflichtet sein, dem Gesamtbetriebsrat des Unternehmens den Gesamtmailverteiler (ohne leitende Angestellte) des Unternehmens zur Verfügung zu stellen, um eine entsprechende Kommunikation aus Arbeitnehmersicht aufzubauen.

- **Generelle Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG) ohne Beschränkung auf den Fall von Betriebsänderungen und der dortigen Schwellenwertbeschränkung (§ 111 Satz 2 BetrVG)**

Nach wie vor ist das Beratungsbedürfnis von Betriebsräten durch Sachverständige ganz erheblich. Umstrukturierungen, Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung sowie weitere zentrale Anforderungen an die Betriebsräte erfordern fachkundige und zukunftsweisende Konzepte. Ein erster Schritt zur Erleichterung der Einbeziehung von Sachverständigen ist durch die Neuregelung in § 111 BetrVG erfolgt. Diese Erleichterung ist aber nicht auf den Fall der Betriebsänderung 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 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. Notwendig ist daher die generelle Möglichkeit, schnell einen Sachverständigen einzuschalten. Dies könnte durch eine kurze einmalige Fristsetzung zur ablehnenden Äußerung des Arbeitgebers und durch eine besonders beschleunigte Behandlung im arbeitsgerichtlichen Verfahren erreicht werden. Eine entsprechende Regelung in § 80 Abs. 3 BetrVG ist dringend erforderlich. Weiterhin ist die Streichung des Schwellenwertes in § 111 Satz 2 BetrVG angezeigt, da gerade in Klein- und Mittelbetrieben häufig das notwendige Know-how (auf beiden Seiten) fehlt und hier wesentlich größere Schwierigkeiten für Betriebsräte bestehen, ihre Rechte durchzusetzen, als in Großunternehmen.

- **Erweiterung der Unterrichtungspflicht des Unternehmers in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 106 Abs. 2 und 3 BetrVG auf Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern**

Die Unterrichtungspflicht des Unternehmers aus § 106 BetrVG verfolgt letztlich zwei Ziele. Einerseits soll der Unternehmer die wirtschaftliche Lage des Unternehmens mit dem Wirtschaftsausschuss beraten, andererseits soll der Wirtschaftsausschuss dem (Gesamt-)Betriebsrat über die Unterrichtung durch den Arbeitgeber Bericht erstatten. Die Arbeitnehmervertreter sollen so in die Lage versetzt werden die wirtschaftliche Entwicklung mit zu gestalten, indem sie ihr spezifisches Fachwissen in den Beratungen mit dem Arbeitgeber einbringen. Zudem sollen sie auf wirtschaftliche Veränderungen im Betrieb zeitnah reagieren können, die gerade bei Klein- und Mittelbetrieben besonders schnell Wirkung zeigen. Der Ausfall eines einzelnen Kunden kann zu Kurzarbeit führen, die Kürzung der Avalinien der Hausbank kann das Unternehmen schnell an den Rand der Insolvenz bringen. Solche, bei größeren Unternehmen kaum wahrnehmbare Veränderungen erfordern bei kleineren Unternehmen sofortiges Gegensteuern. Betriebsräte erfahren häufig erst von der Misere, wenn es bereits zu spät ist. Eine frühzeitige Konsultation von Arbeitnehmern liegt somit auch in Klein- und Mittelbetrieben im Unternehmensinteresse und sollte nicht auf Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten beschränkt bleiben.

Auch in kleineren Betrieben (KMU-Bereich) werden – beispielsweise – kurz-, mittel und langfristige Investitions- und Produktionsprogramme oder Rationalisierungsvorhaben aufgelegt und durchgeführt,

die wesentliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben. Der Ausschluss von Betriebsräten in kleineren Betrieben von der diesbezüglichen Unterrichtung ist nicht zu rechtfertigen. Der bisherige Verweis auf den allgemeinen Unterrichtsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG kann die weiter gehende Information nach Maßgabe der Unterrichtungsgegenstände des § 106 Abs. 3 BetrVG nicht ersetzen. Gleiches gilt für die Unterrichtung der Arbeitnehmer/innen nach Maßgabe des § 110 Abs. 2 BetrVG.

6. Verbesserte Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Die Anforderungen an eine qualitative Betriebsratsarbeit sind in den vergangenen Jahren erheblich gestiegen. Trotz der sehr guten Konjunktur besteht in den Betrieben und Unternehmen weiterhin ein hoher Rationalisierungsdruck, der die Betriebsräte in einen alltäglichen Kampf um Arbeitsplätze und Standorte zwingt. Häufig haben überzogene Renditeerwartungen eine langfristige Unternehmenspolitik abgelöst. Vor diesem Hintergrund ist die Beschäftigungs- und Standortsicherung eine Hauptaufgabe der Betriebsräte. Dabei ist der Betriebsrat gefordert, mit entsprechenden Initiativen für Innovation, Investitionen und Qualifizierung der Beschäftigten alternative Konzepte zu entwickeln und durchzusetzen. Um diese Handlungsfelder auch effektiv gestalten zu können, benötigt der Betriebsrat ein entsprechendes rechtliches Instrumentarium für den Bereich der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung. Insgesamt sind deswegen die folgenden Beteiligungsrechte im Betriebsverfassungsgesetz weiter zu entwickeln.

– Initiativrechte des Betriebsrats bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nebst Beantragung von Strukturkurzarbeitergeld / Transferkurzarbeitergeld (§ 87 Abs. Nr. 3 BetrVG)

Die Anforderungen durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen nach dem SGB III erfordern eigenständige Initiativ-/Antragsrechte des Betriebsrates für diesbezügliche Instrumentarien im Rahmen des § 87 BetrVG. Insbesondere ist klar zu stellen, das Strukturkurzarbeitergeld unter den Mitbestimmungskatalog dieser Vorschrift fällt.

Die Notwendigkeit der stärkeren Einbeziehung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes hat den Gesetzgeber im Jahre 2001 dazu veranlasst, dass die Einigungsstelle beim Sozialplan auch die Förderungsmöglichkeiten des SGB III zu berücksichtigen hat. Dieser Ansatz ist jedoch zu kurz gegriffen, da – wie die Praxis zeigt – die Einbeziehungen von Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit nach dem SGB III bereits zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt einsetzen muss, um den größtmöglichen Nutzen für die betroffenen Arbeitnehmer entfalten zu können.

In der Praxis zeigen sich Unternehmen oft zögerlich, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu beantragen. Jedoch können diese Maßnahmen geeignet sein, Arbeitslosigkeit zu verhindern oder die Vermittlung in ein neues Arbeitsverhältnis zu beschleunigen. Insbesondere beim Transferkurzarbeitergeld beschränkt § 87 I Nr. 3 BetrVG die Möglichkeiten des Betriebsrates. So hat der Betriebsrat, beispielsweise im Rahmen einer Insolvenz, kein Mitbestimmungsrecht bei der Beantragung von Transferkurzarbeitergeld nach § 216 b SGB III. Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in diesem Bereich erscheint aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten heraus als sinnvoll und

geboten. Selbstverständlich ist, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates generell auch die Kontrolle und den Vollzug der vereinbarten Regelungen mit umfassen müssen.

– **MBR 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 (prozessuales MBR)**

Keinerlei Regelungen zu Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats gab es bei der Novellierung des BetrVG 2001 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.

– **MBR in Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen (neu: § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)**

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 trotz der Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) – mangels hinreichender Zwangsmittel – die Integration behinderter Menschen von einer positiven Einstellung des Arbeitgebers abhängig, die leider viel zu häufig fehlt.

Um die Teilhabe behinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern, hat der Gesetzgeber im Rahmen des Gesetzes zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen das Instrument der Integrationsvereinbarung geschaffen. Die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen soll damit durch die Vereinbarung gemeinsamer, betrieblicher Ziele gem. § 83 SGB IX unterstützt werden. In der Praxis fehlt es an der Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber streitige Inhalte bspw. über eine Einigungsstelle durchzusetzen. Gem. § 83 SGB IX besteht lediglich ein Anspruch auf Verhandlung. Problematisch ist auch die geringe Verbreitung von Integrationsvereinbarungen. Der Bericht der Bundesregierung nach § 160 SGB IX geht bei 150.000 beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern im Jahre 2003 bundesweit von 1.400 abgeschlossenen Integrationsvereinbarungen aus. Selbst wenn man von einem erheblichen Dunkelfeld ausgeht, kann man davon ausgehen, dass sich das Instrument der Integrationsvereinbarung nicht in der Breite durchgesetzt hat.

Auch Fragen der Gesundheits- und Kündigungsprävention sollten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte und damit über Einigungsstelle erzwingbaren Inhalte von Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden. Gerade mit Blick auf die Kündigungsprävention nach § 84 Abs. 2 SGB IX (betriebliches Eingliederungsmanagement) wird dies häufig angezweifelt. Immerhin hat das ArbG

Dortmund (Beschluss vom 20.6.2005, Az. 5 BV 48/05) entschieden, dass hinsichtlich des Eingliederungsmanagements die Einigungsstelle nicht offensichtlich unzuständig ist. Das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts nach § 87 BetrVG ließ das Gericht jedoch offen.

Daher bedarf es einer ausdrücklichen Regelung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats in Fragen der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in Absprache mit der Schwerbehindertenvertretung und zur kollektiven Durchsetzung der Gesundheits- und Kündigungsprävention nach § 84 SGB IX.

– **Ausweitung der Mitbestimmungsrechte (MBR) bei der Durchführung teilautonomer Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG) zu einem MBR bei der Einführung und Durchführung von Gruppenarbeit in jeglicher Form**

Die Stärkung der Rechtsstellung des Betriebsrats durch ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gruppenarbeit in § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG durch die Novellierung der Betriebsverfassung im Jahre 2001 war ein wichtiger erster Schritt. Dieses Recht darf jedoch durch keine Einschränkung begrenzt werden und muss umfassend der Mitbestimmung unterliegen. Insbesondere darf es nicht auf die Grundsätze der Gruppenarbeit beschränkt sein. Nur so können Betriebsräte bei neuen Formen der Arbeitsorganisation selbst aktiv gestaltend ihre Vorstellungen entwickeln und umsetzen. Die Definition des Begriffs „Gruppenarbeit“ selbst, wonach diese immer dann vorliegt, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt, fängt nicht die Realität ein. In Anbetracht von Entwicklungen in den Betrieben und Verwaltungen, wonach die eigenverantwortliche bzw. autonome Erledigung der Gesamtaufgabe Gruppenarbeit nicht immer kennzeichnet oder auch durch die Arbeitgeber immer mehr zurückgedrängt wird, läuft diese Definition ins Leere. Sie ist deshalb zu streichen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 13 ist dahingehend zu erweitern, dass dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Durchführung von Gruppenarbeit – und zwar nicht nur für teilautonome Gruppen – zusteht.

– **MBR in Fragen der Arbeitsorganisation, einschließlich der Arbeitsinhalte (§§ 90, 91 BetrVG)**

Beschäftigungssicherung und Arbeitsorganisation sind zwei Themenfelder, die nicht von einander getrennt werden können. Betriebsräte benötigen dazu ein vollwertiges Mitbestimmungsrecht, da die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsplätze ganz entscheidend von der Frage der Arbeitsorganisation im Betrieb bzw. in der Verwaltung abhängig ist.

Häufig wird der Betriebsrat gerade in kleinen Betrieben in vielen beteiligungspflichtigen Angelegenheiten außen vor gelassen bzw. kann, wenn überhaupt, seine Rechte dann nur mit anwaltlicher Hilfe oder über eine Einigungsstelle geltend machen. Dies gilt in besonderem Maße für den Regelungsbereich des § 91 BetrVG. Obwohl es hier um ganz wesentliche Themen geht (Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung), ist jedoch die Mitbestimmungspflichtigkeit an

mehrere einschränkende Voraussetzungen gebunden, die in der Praxis oftmals nur schwer nachzuweisen sind. Deshalb ist § 91 BetrVG so zu vereinfachen, dass ein Mitbestimmungsrecht schon dann entsteht, wenn solche Veränderungen nachteilige Folgen auf die Beschäftigten haben können.

Der Betriebsrat muss gerade in Fragen der Arbeitsorganisation ein Mitbestimmungsrecht haben, das nicht wie bisher in § 91 BetrVG unter dem Vorbehalt des offensichtlichen Widerspruchs gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse steht. Dies umso mehr, da Beschäftigungssicherung und Arbeitsorganisation nicht voneinander zu trennen sind.

– **Ausbau des bestehenden Vorschlags- und Beratungsrechts (§ 92a BetrVG) zu einem echten Initiativ- und MBR zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung**

Die Themen Beschäftigungssicherung, Standortsicherung und Personalabbau kennzeichnen die zentralen Problemstellungen mit denen die Betriebsräte konfrontiert sind. Den Betriebsräten stehen jetzt lediglich präventive Einflussmöglichkeiten zur Verfügung, die im Wesentlichen durch Unterrichts-, Vorschlags- und Beratungsrechte gekennzeichnet sind. Der durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 eingeführte § 92 a BetrVG gibt den Betriebsräten zwar bei der Beschäftigungssicherung und -förderung umfassende Initiativrechte. Diese Initiativrechte verlaufen jedoch dann im Sande, wenn der Arbeitgeber eine ablehnende Haltung einnimmt. Eine effektive Gestaltung seitens der Betriebsräte kann nur dann umfassend erfolgen, wenn die Regelung in § 92 a BetrVG zu einem echten Mitbestimmungsrecht ausgeweitet wird. Nur so können durch den Betriebsrat Innovations- und Investitionsvereinbarungen oder alternative Maßnahmen für eine Beschäftigungssicherung durchgesetzt werden.

Eine „erzwingbare“ Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Beschäftigungssicherung und Förderung ist auch verfassungsrechtlich unbedenklich: Das Betriebsverfassungsgesetz hat die Aufgabe, einen Ausgleich zwischen der Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG) der Arbeitnehmer, wie der des Arbeitgebers und dessen Eigentumsrechten aus Art. 14 Abs. 1 GG zu schaffen: Der Arbeitgeber als Grundrechtsträger kann seine Freiheit nur mit Hilfe anderer, der Arbeitnehmer, wahrnehmen, die ebenfalls Träger des Grundrechts aus Art. 12 Abs. 1 GG sind. Insoweit hat das Bundesverfassungsgericht gar eine Verfassungsmäßigkeit der Einschränkung der unternehmerischen Freiheit in Bezug auf verschiedene Mitbestimmungsrechte bejaht. Etwas anderes kann auch in Bezug auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, die die unbeschränkte wirtschaftliche Unternehmerfreiheit tangieren, nicht gelten.

– **Weitere Absenkung des Schwellenwertes bei mitbestimmten Auswahlrichtlinien nebst Unternehmensbezug (§ 95 Abs. 2 BetrVG)**

Zu begrüßen ist, dass sich die Schwellenzahlen in den §§ 99 und 111 BetrVG nunmehr auf das Unternehmen beziehen. Damit wurde der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesarbeitsgerichtes entsprochen. Ebenfalls ist zu begrüßen, dass der Schwellenwert bei mitbestimmten Auswahlrichtlinien nach § 95 Abs. 2 von 1.000 auf 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgesenkt wurde. Der Schwellenwert sollte aber noch weiter abgesenkt werden und sich auf das Unternehmen beziehen. In Anbetracht der in den letzten Jahren zugenommenen Verkleinerung von

Betrieben und Unternehmen wäre es angebracht, die Schwellenzahl auf 200 zurückzuführen.

- **Zusammenfassung des MBR bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung im Falle drohender Qualifikationsdefizite/-verluste (§ 97 Abs. 2 BetrVG) mit dem MBR bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) und Ausbau zu einem generellen Initiativrecht bei der betrieblichen Berufsbildung**

Wer von Beschäftigungssicherung redet, muss auch die Frage der Qualifikation der Beschäftigten mit einbeziehen. Die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in den §§ 97, 98 BetrVG durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahre 2001 ist dazu eine wesentliche Voraussetzung. Die Praxis hat jedoch gezeigt, dass die in ihnen enthaltenen Einschränkungen die Betriebsräte sehr stark daran hindern, im Rahmen der Beschäftigungssicherung ernstzunehmende Vorschläge vorausschauend durchzusetzen. So greift die Beschränkung des Initiativ- und Mitbestimmungsrechts in § 97 Abs. 2 BetrVG auf aktuelle oder kurzfristig geplante Änderungen zu kurz, da eine Qualifizierung auch erforderlich ist, um bestehenden Anforderungen besser gerecht werden oder absehbar freie Positionen besetzen zu können. Die Rechtsstellung des Betriebsrates ist vielmehr in den §§ 97, 98 BetrVG dahingehend zu erweitern, dass ihm ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung zur Seite steht.

- **Erweiterung des Widerspruchskataloges der betriebsrätlichen Kündigungsanhörung (§ 102 Abs. 3 BetrVG) zur Verbesserung des Kündigungsschutzes**

Zur Verbesserung des Kündigungsschutzes ist es notwendig, dass der Betriebsrat nach § 102 BetrVG auch mit den Begründungen widersprechen kann, dass eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz möglich oder die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.

- **Änderungen / Ergänzungen von Vorschriften zum Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111, 112 BetrVG)**

Zur Berücksichtigung der berechtigten Belegschaftsinteressen bei Unternehmensübernahmen, insbesondere im Falle der Übernahme durch Finanzinvestoren, ist eine Übernahme als Betriebsänderung in dem Beispielskatalog des § 111 BetrVG aufzunehmen. So können die seit 2004 verstärkt zu verzeichnenden Übernahmen durch Finanzinvestoren mit ihren erheblichen Folgen für die betroffenen Unternehmen und seine Belegschaften transparent gemacht, berechnete Befürchtungen im Vorfeld artikuliert und durch Vereinbarungen ausgeräumt werden. Als „wesentlich“ ist eine Übernahme von mindestens 30 Prozent der Unternehmensanteile durch einen neuen Eigentümer oder mehrere neue Eigentümer, wenn diese ein gemeinsames Angebot abgegeben haben, anzusehen.

Im Rahmen der Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen ist gesetzlich festzuschreiben, dass Maßnahmen der Beschäftigungssicherung (z. B. eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft) Teil des Sozialplans sind. Die Rechtsprechung verhindert bisher durch die Zuordnung z. B. von Qualifizierungsfragen zum Interessenausgleich ihre Erzwingbarkeit. Vor diesem Hintergrund ist zumindest die Durchsetzbarkeit des Interessenausgleichs zu gewährleisten, wie es heute schon zum Teil in der Rechtsprechung und Literatur vertreten wird. Die gesetzliche Möglichkeit, Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, im Interessenausgleich namentlich zu benennen, ist rückgängig zu machen.

Weiterhin ist die Erzwingbarkeit als auch die Durchsetzbarkeit eines Interessenausgleichs gesetzlich festzulegen. Die Rechtsprechung verhindert durch die inhaltliche Festlegung von Interessenausgleich bzw. Sozialplan z. B. die Erzwingbarkeit von Qualifizierungsregelungen.

7. Individualrechte / Rechte einzelner Arbeitnehmer/innen

Zukünftig wird eine wichtige Aufgabe der Betriebsräte auch darin bestehen, die Beschäftigten stärker als bisher in ihre Arbeit einzubeziehen. Zum einen wegen der zunehmenden Informations-, Beratungs- und Beteiligungswünsche der Arbeitnehmer im Betrieb: Neben einer erforderlichen Vernetzung der unterschiedlichen Ebenen der Arbeitnehmer-Interessenvertretung (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, Europäischer Betriebsrat und Gewerkschaft) bedarf es eines dynamischen, durchlässigen Systems von Beteiligung an betrieblicher Politikentwicklung und -umsetzung durch einen betriebsinternen Unterbau.

Zum anderen kann die Beteiligung der Beschäftigten bei der Interessenvertretung aber auch dazu dienen, die fachlichen Interessen und Kompetenzen der Beschäftigten in den Betrieben als Ressource zur Bewältigung einer Vielzahl von Aufgaben zu nutzen (etwa als sachkundige Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Die Möglichkeit der Mitwirkung der Belegschaft und ihre Beteiligung an der Interessenvertretung dient schließlich auch dazu, eine engere Verbindung zwischen – gewerkschaftlich organisierten – Betriebsräten und den Beschäftigten herzustellen.

Aus diesen Gründen bedarf es einer beteiligungsorientierten Stärkung der Individualrechte von Arbeitnehmer/innen im Rahmen der repräsentativen Betriebsverfassung.

– Senkung des Quorums zur Einberufung von Betriebsversammlungen (§ 43 Abs. 3 BetrVG)

Die Beiziehung von sachkundigen Arbeitnehmer/innen als Auskunftspersonen für den Betriebsrat haben nicht nur die Individualrechte der Arbeitnehmer/innen, sondern auch die Stellung und die Qualität der Arbeit des Betriebsrates als Interessenvertretung ganz erheblich gestärkt. Die Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmer durch das Recht des Einzelnen, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen, sollte dadurch ausgebaut werden, dass das Quorum zur Einberufung von Betriebsversammlungen gemäß § 43 Abs. 3 BetrVG von einem Viertel auf 15 Prozent der Beschäftigten gesenkt wird.

– **Ausweitung des Individualrechts auf Hinzuziehung eines Mitgliedes des BR (§ 82 BetrVG) zu allen Gesprächen mit dem Arbeitgeber**

Das Recht einzelner Arbeitnehmer/innen sollte gestärkt werden, zu jedem Gespräch mit dem Arbeitgeber bzw. einem Vertreter von ihm ein Mitglied des Betriebsrates entsprechend §§ 82 Abs. 2, 84 Abs. 1 Satz 2 BetrVG hinzuzuziehen. Für den/die einzelne Arbeitnehmer/in stellt die Begleitung durch eine/n Interessenvertreter/in der eigenen Wahl einen vertrauten Schutz in einer Situation der – oft auch intellektuellen – Unterlegenheit gegenüber dem Arbeitgeber dar. Dies besonders, wenn es um arbeitgeberseitige Vorhaltungen geht, die nicht selten in psychischen Drucksituationen zu einer unüberlegten Zustimmung zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses (Aufhebungsvertrag) geführt haben.

Das hinzugezogene Betriebsratsmitglied wiederum ist in der Lage, unabhängig von eigener persönlicher Betroffenheit, die Gesprächsatmosphäre zu versachlichen und zu einer Problem angemessenen Lösung beizutragen.

– **Rücknahme des Rechts von Arbeitsgruppen zum Abschluss von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber (§ 28a Abs. 2 BetrVG)**

Eine Stärkung der Individualrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgte 2001 durch die Möglichkeit, Beteiligungsrechte des Betriebsrates an einzelne Arbeitsgruppen gemäß § 28a BetrVG zu delegieren. Die gesetzliche Regelung verfehlt jedoch ihr Ziel, wenn sie es den Arbeitsgruppen gestattet, Gruppenvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Neben einer Zerfaserung der Rechte des Betriebsrates findet eine Übertragung von Rechten des Betriebsrates in einer Weise statt, wie es nicht einmal der § 27 BetrVG zulässt. Diese gesetzliche Regelung ist zurückzunehmen.

Stattdessen sollte eine Regelung dergestalt in § 28a BetrVG aufgenommen werden, wonach die Arbeitsgruppe im Rahmen einer vom Betriebsrat vorgegebenen Regelung bzw. Vereinbarung eine weitere Konkretisierung unter dem Vorbehalt einer jederzeitigen Rücknahme der Entscheidung durch den Betriebsrat vornehmen kann. So sollten z. B. Fragen der Urlaubsplanung, die zeitliche Lage und Durchführung von Gruppengesprächen oder die Gestaltung von Projektarbeit den einzelnen Gruppen selbst überlassen bleiben.

8. Gleichstellung von Männern und Frauen

Nach wie vor sind Frauen in vielen Betrieben benachteiligt. Indizien dafür sind beispielsweise die unzulängliche Vertretung von Frauen in höheren betrieblichen Hierarchieebenen, ihre ungleiche Entlohnung und die gegenüber Männern wesentlich höhere Teilzeitquote. Die Gewerkschaften sehen die Notwendigkeit, auch mit Verbesserungen im Betriebsverfassungsgesetz hier Veränderungen zu unterstützen. Hierbei sehen wir drei wesentliche Ansatzpunkte:

1. Stärkung der Betriebsräte bei der Initiierung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen,
2. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bei Teilzeitarbeit und
3. bessere Berücksichtigung von Frauen im Betriebsausschuss und bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern.

– **Erweiterung des Initiativ- und Beratungsrechts für Gleichstellungsmaßnahmen (§ 92 Abs. 3 BetrVG) zu einem MBR des BR bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit**

Die Vorschrift des § 15 Abs. 2 BetrVG hat positiv dazu beigetragen, dass der Mandatsanteil von Frauen in den Betriebsräten sprunghaft angestiegen ist. Auch die weiteren Regelungen wie die Beseitigung der Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Betriebsratsarbeit, aber auch die Ergänzung des Aufgabenkatalogs des Betriebsrats in § 80 BetrVG und das Beratungs- und Initiativrecht des Betriebsrats bei Frauenfördermaßnahmen stellen wirksame Instrumente dar.

Darüber hinaus kann der Betriebsrat im Rahmen der Vorschrift des § 92 Abs. 3 BetrVG dem Arbeitgeber Vorschläge für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer unterbreiten. Dieses Recht ist in Richtung eines Mitbestimmungsrechtes bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit aufzuwerten.

Gerade mit Blick auf das fehlende Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft ist ein solches Mitbestimmungsrecht unverzichtbar. Zudem unterstützt die Aufforderung der Bundesregierung an die Sozialpartner, beim Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiver zu werden, diese Forderung.

Dabei geht es beispielhaft um folgende Maßnahmen:

- Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind,
- Fort- und Weiterbildung,
- Aufstellung eines Gleichstellungsplanes,
- Förderung der Teilzeittätigkeit für Frauen und Männer, insbesondere auch auf Führungspositionen
- zeitliche Flexibilisierung der Arbeit zur besseren Vereinbarkeit von Familie u. Erwerbstätigkeit sowie
- die Unterstützung bei der Kinderbetreuung und bei der Pflege von Angehörigen.

Nur durch ein solches Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber eine ernst zu nehmende Verhandlungsposition zur Erreichung dieser Ziele.

– **Mitbestimmungsrecht bei Teilzeitarbeit (neu: § 87 Abs. 1 Nr. 15 BetrVG)**

Da in den Betrieben häufig Wünsche nach Teilzeitarbeit mit dem Argument entgegenstehender betrieblicher Gründe abgelehnt werden, sollte dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Frage, ob betriebliche Gründe gegen eine Teilzeitarbeit sprechen, zur Verfügung stehen.

Die Erfahrung zeigt, dass gerade nach der Elternzeit viele Beschäftigte wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen nur durch Teilzeit die Möglichkeit haben, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Eine Ablehnung der Teilzeitarbeit durch den Arbeitgeber führt häufig zu einem Ausscheiden der Beschäftigten. Dieses Mitbestimmungsrecht kann dem Ziel der Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit wesentlich nutzen.

– **Ergänzung einer Sollbestimmung zur angemessenen Berücksichtigung der Geschlechter bei der Wahl der Betriebsausschuss-Mitglieder (§ 27 Abs. 1 BetrVG) und der Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder (§ 38 Abs. 1 BetrVG)**

Die Regelung in § 15 Abs. 2 BetrVG zur zwingenden Berücksichtigung des Minderheitengeschlechtes im Betriebsrat hat sich auch im Rahmen der Betriebsratswahl 2006 für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durch einen weiteren Anstieg der Mandate weiblicher Betriebsratsmitglieder sehr positiv bewährt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit beim Betriebsausschuss, als auch bei den Freistellungen, nicht zumindest eine Soll-Vorschrift zur angemessenen Berücksichtigung der Geschlechter wie beim Gesamtbetriebsrat (§ 47 Abs. 2) bzw. beim Konzernbetriebsrat (§ 55 Abs. 1) gelten soll.

9. Verbesserte Rechtsdurchsetzung

Recht haben und Recht bekommen sind oft zweierlei. Das gilt insbesondere im Bereich der betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten. Instanzgerichte haben oft eine gewisse Scheu, in betriebliche Abläufe einzugreifen. Verfahren werden ohne Not auf die lange Bank geschoben, Schriftsatzfristen verlängert oder spät terminiert. In der innerbetrieblichen Diskussion sind die langen Verfahrensdauern oft Gift für die Interessenvertretung. Ein verantwortlicher Betriebsrat, der sich entschließt gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, hat im Unternehmen oft einen erheblichen Rechtfertigungsdruck. „Wir können in der Firma doch alles regeln – von Kollege zu Kollege. Dazu brauchen wir keine Gerichte. Gerichte kosten nur Geld, Geld, das von den Mitarbeitern erst verdient werden muss.“ So oder so ähnlich wird die Geschäftsleitung argumentieren. Steter Tropfen höhlt den Stein, insbesondere wenn nach jahrelanger gerichtlicher Auseinandersetzung sich der Grund für das Gerichtsverfahren erledigt hat. Für Betriebsräte ist es regelmäßig schwer, über einen längeren Zeitraum „Druck auf dem Kessel“ zu halten und so die notwendige Akzeptanz der Belegschaft für das Verfahren gegen ihren Arbeitgeber zu erhalten.

Um einen effektiven Rechtsschutz – auch i. S. d. Umsetzung der EU-Richtlinie 2002/14/EG (Unterrichtung und Konsultation der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene) – zu gewährleisten, sind die Durchsetzungsrechte des Betriebsrates umfassend zu stärken. So ist ein Unterlassungsanspruchs des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber – insbesondere auch im einstweiligen Verfügungsverfahren – sowie die vorläufige Vollstreckbarkeit von Beschlüssen gesetzlich zu verankern. Gleiches muss auch für eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft gelten.

– **Gesetzliche Verankerung eines – auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzbaren – Unterlassungsanspruchs des BR gegenüber dem Arbeitgeber**

Als unbefriedigend stellt sich die derzeitige Rechtslage im Hinblick auf den Unterlassungsanspruch des Betriebsrates dar. § 23 III BetrVG sieht vor, dass dem Betriebsrat bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen Pflichten aus dem BetrVG ein Unterlassungsanspruch zusteht. Über den Wortlaut

des § 23 III BetrVG hinaus bejaht das Bundesarbeitsgericht seit 1994 das Bestehen eines eigenständigen Unterlassungsanspruchs, soweit Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus § 87 BetrVG verletzt sind. Auch wenn das deutsche Arbeitsrecht stark durch Richterrecht geprägt ist, das in vielen Bereichen kodifiziertes Recht ergänzt, erscheint hier eine gesetzliche Verankerung zwingend geboten.

Die Notwendigkeit einen gesetzlichen Unterlassungsanspruch zu verankern, wird bei der unterschiedlichen Praxis der Instanzgerichte bei Betriebsänderungen nach § 111 BetrVG deutlich. Teilweise können Betriebsräte anstehende Betriebsänderungen mit Hilfe des Unterlassungsanspruchs stoppen, so beispielsweise im Sprengel des LAG Hessen oder des LAG Hamm. In den Gerichtsprengeln des LAG Schleswig-Holstein oder Düsseldorf wird hingegen der Unterlassungsanspruch abgelehnt.

Die Festschreibung eines Unterlassungsanspruchs im Bereich der Betriebsänderung ist wesentlich mehr als ein akademischer Streitpunkt, er ist vielmehr von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung. Betriebsräte, die in der Lage sind, die Betriebsänderung zu unterbrechen, können in Sozialplan und Interessenausgleichsverhandlungen mehr erreichen, als Betriebsräte, die der Betriebsänderung an sich tatenlos zusehen müssen und parallel Verhandlungen führen. Verhandlungen, in denen gar kein oder nur wenig Druck aufgebaut werden kann.

Dass der gesetzliche Unterlassungsanspruch auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchsetzbar sein muss, liegt auf der Hand. Welchen Sinn würde es machen, wenn ein Landesarbeitsgericht nach zweijähriger Verfahrensdauer feststellt, dass die Anordnung von Überstunden ohne Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats erfolgte? Effizienter Rechtsschutz ist nur möglich, wenn der Betriebsrat in der Lage ist, einseitig angeordnete oder durchgeführte Maßnahmen des Arbeitgebers zu verhindern. Durch Ausübung seines Mitbestimmungsrechts ist der Betriebsrat dann in der Lage mit zu gestalten. Vor diesem Hintergrund erkennt das Bundesarbeitsgericht auch bei Unterlassungsanträgen die Möglichkeit der einstweiligen Verfügung an, so dass auch für diesen Bereich eine entsprechende Kodifizierung geboten erscheint.

Eine Erweiterung des einstweiligen Rechtsschutzes bei personellen Einzelmaßnahmen ist auch zwingend geboten. Sofern, vornehmlich im Bereich der Befristungen oder Leiharbeitsverhältnisse Einstellungen ohne Beachtung der betriebsrätlichen Mitbestimmung erfolgen, enden gerichtliche Auseinandersetzungen derzeit wie das „Hornberger Schießen“. Ist der Streitgegenstand spruchreif, gegebenenfalls in der zweiten Instanz, ist das Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers, bzw. der Arbeitnehmerin bereits beendet. Nur die gesetzliche Verankerung eines einstweiligen Rechtsschutzes im Bereich der §§ 99 ff. BetrVG verhindert die Entwertung der betriebsrätlichen Mitbestimmung.

– **Arbeitsgerichtsgesetzliche Verankerung der vorläufigen Vollstreckbarkeit von Instanzentscheidungen im Beschlussverfahren**

Gerichtliche Entscheidungen werden in der Regel nur wirksam, wenn Rechts- oder Bestandskraft eintritt. Das ist erst dann der Fall, wenn keine Rechtsmittel wie Berufung oder Beschwerde mehr möglich sind. Bis der Rechtsweg ausgeschöpft ist, gehen oft mehrere Jahre ins Land. Trifft der Arbeitgeber Maßnahmen ohne Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, kann er diese im Zweifel so lange aufrechterhalten, bis die letzte Instanz, unter Umständen also das Bundesarbeitsgericht, entschieden hat. Im allgemeinen Zivilrecht besteht die Möglichkeit, Urteile für vorläufig vollstreckbar zu erklären, um dieses „Spiel auf Zeit“ zu verhindern. Im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren besteht diese Möglichkeit nicht. An Hand eines Beispiels soll verdeutlicht werden, weshalb eine Regelung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit von Instanzentscheidungen im Beschlussverfahren, in denen es um die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte geht, erforderlich ist:

Beispiel: Der Arbeitgeber manipuliert massiv die Betriebsratswahlen mit der Folge, dass ein abhängiger Betriebsrat gewählt wird. Hiergegen wenden sich einige Betriebsangehörige und fechten die Wahl an. Bis zur endgültigen Entscheidung in drei bis vier Jahren bleibt der alte Betriebsrat im Amt und kann seine Geschäfte weiter führen.

DGB-Positionen zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (Kurzfassung)

Mehr Demokratie in der Wirtschaft

Betriebliche Mitbestimmung ist eine zentrale Säule der deutschen Wirtschafts- und Sozialordnung und ein Garant für den sozialen Frieden. Um die Mitbestimmung zukunftsfest zu machen, wurde das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 2001 novelliert und an die veränderten wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Bedingungen angepasst. Die neuen Bestimmungen im BetrVG haben sich bewährt. Allerdings hat sich die Arbeitswelt seitdem weiter rasant verändert. Global operierende Unternehmen, fortwährende Umstrukturierungen in Unternehmen und die Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsformen, wie etwa befristete Anstellung oder Leiharbeit, stellen die Betriebsräte vor neue Probleme und Aufgaben. Aus Sicht des DGB ist es deshalb an der Zeit, das Betriebsverfassungsgesetz weiterzuentwickeln.

Mitbestimmung ausbauen

Betriebliche Mitbestimmung ist ein Erfolgsfaktor für die Unternehmen in Deutschland. Der Rückhalt für Betriebsräte ist sowohl in der Bevölkerung als auch bei den Unternehmen groß. Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung wollen 82,1 Prozent aller befragten Geschäftsführer/innen nicht auf ihre Betriebsräte verzichten⁴¹. 74 Prozent aller Deutschen halten Mitbestimmung für einen Erfolgsfaktor, 69 Prozent schätzen sie als zentralen Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft, und 73 Prozent sind davon überzeugt, dass Betriebsräte Arbeitnehmer/innen in Krisenzeiten schützen⁴². Eine Studie der Leibniz-Universität Hannover bestätigt: Betriebe mit Betriebsräten werden seltener geschlossen als solche ohne Interessenvertretung⁴³. Gerade vor dem Hintergrund der weltweiten Finanzkrise ist ein Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung notwendiger denn je.

Die Organisationsgrundlagen verbessern

Unternehmenszusammenschlüsse, Standortverlagerungen, Out- oder Insourcing: Die Unternehmen befinden sich zurzeit in einem ständigen Umstrukturierungsprozess. Damit die betriebliche Mitbestimmung mit diesen Prozessen Schritt halten kann, wurden im novellierten BetrVG von 2001 die Organisationsgrundlagen für die Bildung von Betriebsräten verbessert. Die Praxis hat aber gezeigt, dass die veränderten Bestimmungen nicht ausreichen – etwa bei der Definition dessen, welche Kriterien für den „gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen“ sprechen. Die DGB-Gewerkschaften fordern, den Betriebsbegriff so zu erweitern, dass Umstrukturierungen von Unternehmen nicht zu einer Schwächung der betrieblichen Interessenvertretungen führen. Die Bildung von Konzernbetriebsräten sollte künftig obligatorisch sein. Um bei Betriebsübergängen zu verhindern, dass mitbestimmungsfreie Betriebe

⁴¹ vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2005: Befragung von Geschäftsführern, durchgeführt von der Unternehmensberatung Weissmann und Cie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler-boxen.de/1905.htm

⁴² vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2004: Mitbestimmung ist ein Standortvorteil für Deutschland, Befragung durch das Institut TNS Emnid, www.boeckler-boxen.de/1905.htm

⁴³ vgl. Uwe Jirjahn, Betriebsräte und betriebliche Beschäftigungsentwicklung, Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung, Abschlussbericht Mai 2008, www.boeckler.de/pdf/_fof/S-2006-865-2-1.pdf

entstehen, müssen die Bestimmungen über das Übergangsmandat des bestehenden Betriebsrates erweitert werden und auch bei der Privatisierung von öffentlichen Unternehmen gelten.

Vernetzung in Europa und der Welt

Unternehmen und Konzerne operieren zusehends im internationalen Rahmen. Während Manager und Vorstände Zugang zu allen international verstreuten Standorten und Informationen haben, bleiben Betriebsräte in ihren Niederlassungen über unternehmensweite Entscheidungen oft im Unklaren – mit der Folge, dass Beschäftigte gegeneinander ausgespielt werden. In einer globalisierten Welt reicht eine auf den nationalen Rahmen zugeschnittene Betriebsverfassung nicht mehr aus. Der DGB fordert deshalb, bei Unanwendbarkeit der Eurobetriebsräte-Richtlinie den Betriebsräten Rechte und Möglichkeiten in transnationalen Konzernen einzuräumen. Auch sollte künftig dann ein Konzernbetriebsrat gebildet werden können, wenn das Mutterunternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

Wahlverfahren vereinfachen

Seit der BetrVG-Novelle von 2001 gilt für Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten ein vereinfachtes Wahlverfahren. Das hat sich bewährt. Doch trotz der hohen Akzeptanz dieses Verfahren und des Abbaus weiterer bürokratischer Hürden ist die Zahl der kleinen und mittleren Betriebe ohne Betriebsrat nach wie vor groß. Der DGB fordert deshalb, das vereinfachte Wahlverfahren auch in Betrieben mit 51 bis 100 Beschäftigten zu übernehmen. Zudem sollten das Mentorenprinzip existierender Gesamt- und Konzernbetriebsräte sowie die Rolle der Gewerkschaften, um Betriebsratswahlen in Betrieben ohne Interessenvertretung zu initiieren, gestärkt werden.

Gleicher Job und gleicher Schutz

Unsichere Beschäftigungsformen wie etwa Leiharbeit und befristete Beschäftigung boomen. Seit der Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung 2004 werden zunehmend Stammbeschäftigten durch Leiharbeitskräfte ersetzt. Für Betriebsräte bedeutet dies häufig erhebliche Mehrarbeit – ohne dass die Leiharbeiter/innen etwa bei der Berechnung von Schwellenwerten für Freistellungen berücksichtigt werden. Fast 60 Prozent aller befragten Betriebsräte geben laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung an, dass ihr Arbeitsaufwand durch den Einsatz von betriebsfremden Arbeitnehmer/innen stark angestiegen ist⁴⁴. Der DGB fordert deshalb, Leiharbeiter/innen mit fest angestellten Beschäftigten in Einsatzbetrieben betriebsverfassungsrechtlich gleichzustellen. Die Beteiligungsrechte der Betriebsräte müssen nicht nur auf Leiharbeitskräfte, sondern auch auf befristet Beschäftigte, Honorarkräfte oder Mitarbeiter/innen auf Werkvertragsbasis ausgeweitet werden. Künftig sollten die Betriebsräte etwa ein Mitbestimmungsrecht haben, um Höchstgrenzen für die Zahl der befristet eingestellten Beschäftigten sowie der Leiharbeitskräfte festlegen und generell bei befristeten Einstellungen mitwirken zu können.

Freistellung, externer Sachverstand und Qualifizierung

Die Arbeit der Betriebsräte ist komplex und umfangreich. Betriebsräte müssen sich ständig weiterbilden, um den gewachsenen Anforderungen gerecht zu werden. Das gilt insbesondere auch für Mitglieder in den

⁴⁴ vgl. Wolfram Wassermann/Wolfgang Rudolph, Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 148, Düsseldorf 2007, www.boeckler-boxen.de/3782.htm

Wirtschaftsausschüssen sowie in Gesamt- und Konzernbetriebsräten. Die DGB-Gewerkschaften fordern, für diesen Personenkreis einen Schulungsanspruch gesetzlich zu verankern – zusätzlich zu den Schulungsansprüchen aller Betriebsräte. Betriebsräte müssen sich zudem bei ihrer Arbeit der im Betrieb üblichen Informations- und Kommunikationstechniken bedienen können, ohne in jedem Einzelfall die Erforderlichkeit für ihre Arbeit nachweisen zu müssen. Wenn Betriebsräte nicht freigestellt sind, müssen sie die tägliche Arbeit und die Betriebsratsstätigkeit unter einen Hut bringen – ein schwieriges Unterfangen. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen kann dies zu Konflikten führen. Der DGB fordert deshalb auch für Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten eine anteilige Freistellung sowie generell die Möglichkeit, sich in Sachfragen schnell externe Hilfe zu holen. Ebenso muss die Verpflichtung der Unternehmen, Betriebsräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren, gerade in Klein- und Mittelbetrieben erweitert werden. Klare Regeln helfen, die betriebliche Mitbestimmung zu stärken.

Mehr Rechtssicherheit und Schutz

Betriebsräte müssen nicht nur gut informiert sein, sie brauchen auch ausreichend Schutz vor Repressalien. Nur so können sie auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite verhandeln. Leider sind Behinderungen der betrieblichen Interessenvertretung nach wie vor Alltag – spektakuläre Fälle wie die Nötigung von Wahlakteuren bei der Drogeriekette Schlecker oder die systematische Bespitzelung von Beschäftigten bei Lidl sind nur die Spitze des Eisbergs. Eine BetrVG-Novelle muss deshalb das Ziel haben, den Schutz der Betriebsräte und ihre Möglichkeiten, ihre Rechte durchzusetzen, zu stärken. Dazu gehört etwa, einen Unterlassungsanspruch der Betriebsräte gegenüber dem Arbeitgeber gesetzlich zu verankern.

Jeder Einzelne zählt

Betriebsräte sind auf das Know-how der Beschäftigten angewiesen. Das Wissen der Belegschaften über Arbeitsprozesse können Betriebsräte an vielen Stellen gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Der DGB fordert, die Möglichkeiten auszubauen, sachkundige Mitarbeiter/innen in die Betriebsratsarbeit einzubeziehen. Aber auch die Individualrechte der Arbeitnehmer/innen sollten beteiligungsorientiert erweitert werden. Dazu gehört zum Beispiel, das erforderliche Quorum für die Einberufung einer Betriebsversammlung zu senken. Zudem sollten Arbeitnehmer/innen bei allen persönlichen Gesprächen mit dem Arbeitgeber einen Betriebsrat hinzuziehen können.

Arbeitsplätze sichern, Qualifizierung fördern

Nicht allein der Fall Nokia hat gezeigt, wie schnell Konzernvorstände Tausende Arbeitsplätze vernichten, ohne die Betriebsräte rechtzeitig zu informieren und ihnen die Möglichkeit einzuräumen, Alternativkonzepte zu entwickeln. In vielen Unternehmen haben überzogene Renditeerwartungen eine langfristige Unternehmenspolitik abgelöst. Beschäftigungs- und Standortsicherung ist heute eine der wichtigsten Aufgaben von Betriebsräten. Durch ihren direkten Kontakt zur Belegschaft und ihre betrieblichen Kenntnisse können sie zu einer nachhaltigen und erfolgreichen Unternehmenspolitik beitragen. Sie brauchen aber auch ausreichende Rechte, um innovative Konzepte zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung durchsetzen zu können. Der DGB fordert deshalb, Betriebsräte mit umfassenden Mitbestimmungsrechten bei der Sicherung und Förderung von Beschäftigung sowie der Standortsicherung auszustatten. Zwar sichert der § 92a BetrVG seit der Novelle von 2001 den Betriebsräten ein Vorschlags- und Beratungsrecht zur Beschäftigungssicherung zu. Doch die

Praxis zeigt, dass das oft nicht reicht. Die Gewerkschaften fordern, die Rechte nach diesem Paragraphen zu einem echten Initiativ- und Mitbestimmungsrecht auszubauen. Zudem braucht der Betriebsrat unter anderem Initiativrechte bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, ebenso müssten die Vorschriften bei Interessenausgleich und Sozialplan ergänzt werden. Und auch der Kündigungsschutz sollte verbessert werden, indem der Katalog der Gründe, aus denen heraus der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen kann, erweitert wird.

Gleichstellung von Mann und Frau

Betriebsräte spielen eine zentrale Rolle bei der Gleichstellung von Mann und Frau in der Arbeitswelt. Die Möglichkeiten von Betriebsräten, betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen zu initiieren und an ihrer Durchführung beteiligt zu werden, müssen deshalb erweitert werden. Zudem müssen Frauen bei der Besetzung von Betriebsausschüssen, bei der Freistellung von Betriebsräten und bei der Bewilligung von Weiterbildungsmaßnahmen besser berücksichtigt werden.

Eine wichtige Rolle nehmen Betriebsräte auch bei der Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Auch hier brauchen sie mehr Handlungsmöglichkeiten. So sollten die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erweitert werden, wenn Beschäftigte Teilzeit arbeiten wollen.

III. Fazit

Zeitgemäße und verbindliche Betriebsratsrechte sind bei der Bewältigung der Aufgabenfülle unter den veränderten wirtschaftlichen, sozialen, politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ein wichtiges Instrument der betrieblichen Interessenvertretungen zur Wahrnehmung ihrer Schutzfunktion für die Arbeitnehmer/innen und sozialen Gestaltung der Arbeitswelt. Gerade vor dem Hintergrund der weltweiten Finanzkrise ist ein Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung notwendiger denn je. Ungeachtet der Dringlichkeit einer Anpassung des Gesetzes in verschiedenen Themenfeldern, wird die Diskussion zur Weiterentwicklung des BetrVG – auch im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften – weitergeführt und fortgeschrieben werden.

IV. Anhang: DGB-Positionen zur Novellierung des Betriebsverfas- sungsgesetzes im Überblick

1. Verbesserte Organisationsgrundlagen

- Erforderliche Definition des „gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen“ (§ 1 Abs. 2 BetrVG)
- Fortentwicklung der Möglichkeit zur Regelung vom Gesetz abweichender Arbeitnehmervertretungsstrukturen (§ 3 BetrVG) i. S. einer effektiveren Interessenvertretung auf der Entscheidungsebene von Konzernen
- Ermöglichung transnationaler Kontakte unter globalisierten Rahmenbedingungen
- Erweiterung der Vorschriften über ein Übergangs- und Restmandat des Betriebsrats (§§ 21a + 21b BetrVG) im Bereich der privaten Wirtschaft auch für Privatisierungsmaßnahmen der öffentlichen Hand (generelles Übergangsmandat)
- Festschreibung der obligatorischen Errichtung eines Konzernbetriebsrats / einer Konzern-JAV nebst Bildung eines Wirtschaftsausschusses auf Konzernebene
- Zulassung der Bildung eines Konzernbetriebsrats auch bei einem Mutterunternehmen mit Sitz im Ausland und entsprechender Interessenvertretungsstrukturen auch bei Mischkonzernen von privat- und öffentlich-rechtlichen Unternehmen
- Ermöglichung transnationaler Kontakte unter globalisierten Rahmenbedingungen
- Verbesserung der Regelungen für Betriebsräte in Tendenzunternehmen durch Einräumung derselben Informations-, Beratungs- und Verhandlungsrechte wie in nicht tendenzgeschützten Betrieben und Unternehmen

2. Erleichterte Betriebsrats- und Ausschussbildung

- Weitere Vereinfachung des Wahlverfahrens i. S. einer Erweiterung der obligatorischen Anwendung des VWV (§ 14a BetrVG) auf Betriebe bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer/innen
- Stärkung des Mentorenprinzips vorhandener GBR und KBR bei BR-Gründungen in betriebsratslosen Betrieben (§ 17 Abs. 1 BetrVG)
- Stärkung der Gewerkschaftsrechte bei der Einleitung einer Betriebsratswahl durch Klarstellung der Kostentragungspflicht (§ 20 Abs. 3 BetrVG)
- Einschränkung der Regelungsverweise in § 51 Abs. 1 Satz 2 und § 59 Abs. 1 BetrVG auf die Geltung des Mehrheitswahlrechts bei der Wahl der weiteren Mitglieder des Gesamt- und Konzernbetriebsausschusses

3. Einbezug neuer Beschäftigungsformen

- Einbezug von Auszubildenden in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten als Arbeitnehmer/innen des Betriebs (§ 5 BetrVG)
- Zusätzliches aktives Wahlrecht von Auszubildenden in überbetrieblichen Ausbildungsstätten bei Einsatz in Betriebsstätten des Unternehmens (analog § 7 Satz 2 BetrVG)
- Zusätzliches aktives Wahlrecht von Auszubildenden in unternehmensübergreifender Verbundausbildung bei Einsatz in Betrieben des Ausbildungsverbundes (analog § 7 Satz 2 BetrVG)

4. Verbesserte Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei prekärer

Beschäftigung, insbesondere Leiharbeit und Befristung

- Betriebsverfassungsrechtliche Gleichstellung von überlassenen Arbeitnehmer/innen, arbeitnehmerähnlichen Personen bzw. Fremdfirmenarbeitnehmer/innen mit den Arbeitnehmer/innen des Betriebes, etwa durch Einbezug in den Arbeitnehmerbegriff der Betriebsverfassung
- Ausweitung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats für den o. g. Personenkreis, aber auch für befristete Beschäftigte
- Übernahme von befristet beschäftigten Mandatsträgern in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit (neu: § 78 b BetrVG)
- Erweiterung des MBR des BR bei der Aufstellung von Auswahlkriterien auf die Möglichkeit der Höchstbegrenzung befristeter und überlassener Arbeitnehmer/innen (§ 95 BetrVG)
- Generelles Mitwirkungsrecht (wie in § 99 Abs. 1 BetrVG) bei befristeter Einstellung sowie Anhörungs- und Widerspruchsrecht des BR (kurz) vor Auslaufen der Befristung

5. Verbesserte Arbeitsmöglichkeiten / Schutz für Betriebsratsmitglieder

- Gesetzliche Verankerung eines Schulungsanspruchs für Wirtschaftsausschussmitglieder und für Mitglieder der GBR sowie KBR (§ 37 BetrVG)
- Anteilige, zeitlich gestaffelte Freistellungen auch in KMU unter 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nebst eigenständigem Freistellungsanspruch für GBR-/KBR-Mitglieder (§ 38 BetrVG)
- Obligatorischer Anspruch des Betriebsrats auf Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik bei Unternehmensüblichkeit (§ 40 Abs. 2 BetrVG)
- Generelle Möglichkeit einer beschleunigten Beiziehung von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG) ohne Beschränkung auf den Fall von Betriebsänderungen und der dortigen Schwellenwertbeschränkung (§ 111 Satz 2 BetrVG)
- Erweiterung der Unterrichtungspflicht des Unternehmers in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 106 Abs. 2 und 3 BetrVG auf Klein- und Mittelbetriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

6. Verbesserte Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

- Initiativrechte des Betriebsrats bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nebst Beantragung von Strukturkurzarbeitergeld / Transferkurzarbeitergeld (§ 87 Abs. Nr. 3 BetrVG)
- MBR 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 (prozessuales MBR)
- MBR in Zusammenhang mit der Integration, der beruflichen Förderung und der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen (neu: § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)
- Ausweitung der Mitbestimmungsrechte (MBR) bei der Durchführung teilautonomer Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG) zu einem MBR bei der Einführung und Durchführung von Gruppenarbeit in jeglicher Form

- MBR in Fragen der Arbeitsorganisation, einschließlich der Arbeitsinhalte (§§ 90, 91 BetrVG)
- Ausbau des bestehenden Vorschlags- und Beratungsrechts (§ 92a BetrVG) zu einem echten Initiativ- und MBR zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung
- Weitere Absenkung des Schwellenwertes bei mitbestimmten Auswahlrichtlinien nebst Unternehmensbezug (§ 95 Abs. 2 BetrVG)
- Zusammenfassung des MBR bei drohenden Qualifikationsdefiziten / -verlusten (§ 97 Abs. 2 BetrVG) mit und Ausbau des MBR bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen (§ 98 BetrVG) durch ein generelles Initiativrecht bei der betrieblichen Berufsbildung
- Erweiterung des Widerspruchskataloges der betriebsrätlichen Kündigungsanhörung (§ 102 Abs. 3 BetrVG) zur Verbesserung des Kündigungsschutzes
- Änderungen / Ergänzungen von Vorschriften zum Interessenausgleich und Sozialplan (§§ 111, 112 BetrVG)

7. Individualrechte / Rechte einzelner Arbeitnehmer/innen

- Senkung des Quorums zur Einberufung von Betriebsversammlungen (§ 43 Abs. 3 BetrVG)
- Ausweitung des Individualrechts auf Hinzuziehung eines Mitgliedes des BR (§ 82 BetrVG) zu allen Gesprächen mit dem Arbeitgeber
- Rücknahme des Rechts von Arbeitsgruppen zum Abschluss von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber (§ 28a Abs. 2 BetrVG)

8. Gleichstellung von Männern und Frauen

- Erweiterung des Initiativ- und Beratungsrechts für Gleichstellungsmaßnahmen (§ 92 Abs. 3 BetrVG) zu einem MBR des BR bei Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- Mitbestimmungsrecht bei Teilzeitarbeit (neu: § 87 Abs. 1 Nr. 15 BetrVG)
- Ergänzung einer Sollbestimmung zur angemessenen Berücksichtigung der Geschlechter bei der Wahl der Betriebsausschuss-Mitglieder (§ 27 Abs. 1 BetrVG) und der Wahl freizustellender Betriebsratsmitglieder (§ 38 Abs. 1 BetrVG)

9. Verbesserte Rechtsdurchsetzung

- Gerichtliche Verankerung eines – auch im einstweiligen Verfügungsverfahren durchsetzbaren – Unterlassungsanspruchs des BR gegenüber dem Arbeitgeber
- Arbeitsgerichtsgesetzliche Verankerung der vorläufigen Vollstreckbarkeit von Instanzentscheidungen im Beschlussverfahren

Notizen

This image shows a single page of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, leaving small margins at the top and bottom. There is no handwriting or other markings on the paper.

Notizen

This image shows a single page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Ansprechpartner

DGB Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon: (0 30) 2 40 60 - 0
Telefax: (0 30) 2 40 60 - 3 24
Internet: www.dgb.de

DGB Bildungswerk e. V.
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 43 01 - 2 34
Telefax: (02 11) 43 01 - 5 00
Internet: www.dgb-bildungswerk.de

Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund

IG Metall
Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Telefon: (0 69) 66 93 - 0
Telefon: (0 69) 66 93 - 28 43
Internet: www.igmetall.de

TRANSNET
Hauptvorstand
Weilburger Straße 24
60326 Frankfurt/Main
Telefon: (0 69) 75 36 - 2 36 oder - 2 04
Telefax: (0 69) 75 36 - 2 60
Internet: www.transnet.org

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Telefon: (0 30) 69 56 - 0
Telefax: (0 30) 69 56 - 31 41
Internet: www.verdi.de

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Hauptvorstand
Haubachstraße 76
22765 Hamburg
Telefon: (0 40) 3 80 13 - 0
Telefax: (0 40) 3 89 26 - 37
Internet: www.ngg.net

IG Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: (05 11) 76 31 - 0
Telefax: (05 11) 76 31 - 7 13
Internet: www.igbce.de

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt/Main
Telefon: (0 69) 7 89 73 - 0
Telefax: (0 69) 7 89 73 - 2 01
Internet: www.gew.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19
60439 Frankfurt/Main
Telefon: (0 69) 9 57 37 - 0
Telefax: (0 69) 9 57 37 - 8 00
Internet: www.igbau.de

Gewerkschaft der Polizei
Bundesgeschäftsstelle Berlin
Stromstraße 4
10555 Berlin
Telefon: (0 30) 39 99 21 - 0
Telefax: (0 30) 39 99 21 - 2 11
Internet: www.gdp.de

DGB Neuerscheinungen

- DGB23012 Broschüre: Forderungen an die künftige Regierungspolitik zu Migration, Integration und Antirassismus
- DGB23013 Broschüre: Wahl- und Regierungsprogramme der Parteien im Vergleich
- DGB40341 Broschüre: Frauen bestimmt. Gleichstellungspolitische Positionen des DGB im Wahljahr 2009
- DGB10010 Broschüre: Politische Anforderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Jahr 2009
- DGB60017 Broschüre: Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) – Chancen und Risiken aus gewerkschaftlicher Sicht
- DGB24010 Broschüre: Für ein nachhaltiges Deutschland? Zum Fortschrittsbericht 2008 der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie
- DGB21345 Ratgeber: Hilfen für Beschäftigte mit geringem Einkommen – Wohngeld – Kinderzuschlag – Hartz IV
- DGB25039 Broschüre: Rente mit 67. Erhöhtes Risiko von Einkommenseinbußen und Altersarmut
- DGB20006 Broschüre: Stoppt die Schuldenbremse – Sie bremst die Zukunft aus!
- DGB21344 Ratgeber: Hartz IV Tipps und Hilfen des DGB

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB
bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:
Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

Schriftliche Bestellungen NUR für
Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:
PrintNetwork pn GmbH · Stralauer Platz 33 – 34 · 10243 Berlin