

Betriebsverfassungsgesetz quo vadis?

Dr. Manfred Schumann, geb. 1945 in Berlin, Studium der Rechtswissenschaften, nach Abschluß des Studiums 1975 beim DGB-Landesbezirk in Nordrhein-Westfalen tätig, seit 1980 beim Vorstand der Industriegewerkschaft Metall, dort verantwortlich für den Rechtsbereich der Abteilung Betriebsräte/ Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsgesetz 1976.

Einleitung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1972, das immerhin 15 Jahre lang die politische Kultur in den Betrieben, die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ganz entscheidend geprägt hat, soll nach den Plänen der Bundesregierung verändert werden. Bisher haben die Aktionen der DGB-Gewerkschaften zur Verteidigung der Betriebsverfassung, eingebettet in den Kampf gegen die Beschneidung des Streikrechts durch § 116 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und die Tarifaufhebung zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche, bewirkt, daß die Verschlechterung der Betriebsverfassung durch den sogenannten „Minderheitenschutz“ und die

Errichtung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte verhindert werden konnte. So wurden auch die Betriebsratswahlen 1987 auf der Basis des unveränderten Betriebsverfassungsgesetzes durchgesetzt. Damit sind die Pläne zur Verschlechterung der Betriebsverfassung aber keinesfalls ad acta gelegt. Die Koalitionsparteien haben sich bereits in ihrer Koalitionsvereinbarung vom Februar 1987 verbindlich darauf festgelegt, daß zwischen der weiteren Sicherung der Montan-Mitbestimmung und der Veränderung der Betriebsverfassung ein unauflösliches Junktim bestehe. Auf dieser Linie liegt auch die Taktik des Christlichen Metallarbeiterverbandes (CMV), der in den Betriebsratswahlen 1987 eine deutliche Abfuhr erhalten hat und seine Schwäche mit Hilfe des Gesetzgebers korrigiert wissen will. Zu diesem Zweck hat der CMV eine Reihe von Wahlanfechtungsverfahren eingeleitet, die - worauf noch näher einzugehen ist - einzig und allein die Legitimationsbasis für eine veränderte Betriebsverfassung darstellen sollen. Das Ziel ist eindeutig: Es geht um die Spaltung der Belegschaften durch Sicherung von Positionen, die auf normalen demokratischen Wegen nicht erreichbar wären: So werden beispielsweise im VW-Werk Braunschweig keine Verfahrensmängel bei der Durchführung der Wahl geltend gemacht, sondern im Anfechtungsverfahren wird einzig und allein die Nichtzulassung der Liste gerügt, obwohl der CMV nicht die vom Gesetz vorgesehenen 100 Unterschriften erlangen konnte. Ebenso verhält es sich im VW-Werk Emden, wo der CMV sage und schreibe 17 Unterschriften aus einer Belegschaft von über 10000 Arbeitnehmern für seine Liste erringen konnte; gleichwohl wurde auch hier die Wahl angefochten.

Es geht hier erkennbar nicht um eine Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, um den Ausbau von Mitbestimmung, sondern um politische Spaltungsabsichten. Der Beirat der IG Metall hat deshalb die Verteidigung *und* den Ausbau der Betriebsverfassung gefordert und die Organisation aufgefordert, „über die gewerkschaftsfeindlichen Pläne der Regierungskoalition zu informieren und auf die örtlichen Abgeordneten einzuwirken, damit dieser einer Verschlechterung des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zustimmen“... sowie „die 1985 erfolgreich begonnene Kampagne zur Verteidigung der Betriebsverfassung“ wieder aufzunehmen und zu intensivieren. Bereits im Dezember soll das Bundespersonalvertretungsgesetz geändert werden, was auch im Hinblick auf die Betriebsverfassung präjudizierende Wirkung haben könnte. Mitte des Jahres 1988 ist die parlamentarische Behandlung des Betriebsverfassungsgesetzes vorgesehen, das dann wahrscheinlich bereits am 1. Januar 1989 in veränderter Form in Kraft treten soll. Deshalb tut eine Auseinandersetzung mit den geplanten Regelungen und ihren Wirkungen einschließlich der Begründungszusammenhänge bereits jetzt not.

Zu den vorgesehenen Gesetzesänderungen

Bei der Änderung der Betriebsverfassung geht es im wesentlichen um den sogenannten „Minderheitenschutz“ durch Änderung der Wahlvorschriften und der Regelungen über die Organisation der Betriebsratsarbeit bei Freistel-

lungen und Ausschußbesetzungen sowie um die Einführung von Sprecherausschüssen für leitende Angestellte. Eng damit verbunden sind die Novellierung der Vorschriften über die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die der Mitbestimmung bei den neuen Technologien.

Der sogenannte „Minderheitenschutz“ durch Veränderung des Wahlverfahrens

Verringerung des Unterschriftenquorums

Das Quorum für Wahlvorschläge soll von bisher 10 Prozent, höchstens 100 Stützunterschriften entsprechend § 14 Abs. 5 und Abs. 6 BetrVG auf 5 Prozent, höchstens 50 Stimmen herabgesetzt werden. Hierbei wird auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 abgehoben, mit dem § 14 Abs. 4 und Abs. 5 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) insoweit für unwirksam erklärt wurde, als ein Unterschriftenquorum von 10 Prozent die Grundsätze der Allgemeinheit und Gleichheit der Wahl über das notwendige und damit zulässige Maß hinaus beeinträchtigt. Diese Entscheidung war bekanntlich Anlaß für die Pläne der Regierungsfraktion zur Verschlechterung der Betriebsverfassung.

Obwohl § 14 Abs. 5, 6 BetrVG der für unwirksam erklärten Vorschrift des BPersVG wortwörtlich entspricht, stellt sich die Frage, ob sich aus der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung tatsächlich ein Zwang für den Gesetzgeber ergibt, den Prozentsatz für das Unterschriftenquorum auch im *Betriebsverfassungsgesetz* zu ändern.

Der Umstand, daß die Vorschriften sowohl in der Betriebsverfassung als auch für die Personalvertretung gleich lauten, führt jedenfalls nicht dazu, auch von der Unwirksamkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschrift auszugehen. Denn zwischen der Personalverfassung und der Betriebsverfassung bestehen ganz entscheidende Unterschiede, so daß die Verwendung desselben Begriffs keinesfalls zu denselben Schlüssen führen darf, wie der Gemeinsame Senat der obersten Gerichtshöfe kürzlich klargestellt hat (vgl. Beschluß des Gemeinsamen Senats vom 12.3.1987, NJW 1987, S. 2571). Einer der entscheidenden Unterschiede zwischen der Personalverfassung und der Betriebsverfassung besteht unter anderem darin, daß für die Personalvertretung unstreitig bei Wahlen öffentlich-rechtliche Grundsätze gelten, die Betriebsverfassung hingegen dem sogenannten Privatrecht zuzurechnen ist. Schon deshalb verbietet es sich, die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Personalvertretungsrecht unbesehen in die Betriebsverfassung zu übernehmen.

Ob die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Personalvertretung einen verfassungsrechtlichen Zwang für den Gesetzgeber begründet, den Prozentsatz für das Unterschriftenquorum auch im Betriebsverfassungsgesetz zu verändern, erscheint auch deshalb zweifelhaft, weil zum Beispiel das Bundesverfassungsgericht selbst es in dieser Entscheidung offenläßt, ob ein auf

höchstens 100 Unterschriften beschränktes Quorum bei sehr großen Dienststellen verfassungsrechtlich zulässig sein könne. Hieraus folgt eine differenzierte Betrachtungsweise.

Die Einschränkung der Chancengleichheit der Wahlen durch ein Quorum ist verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Sachlich ist es nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts als gerechtfertigt anzusehen, wenn und soweit es dazu dienen sollte, den Wahlakt auf ernsthafte Bewerber zu beschränken, um dadurch der Gefahr der Stimmenzersplitterung vorzubeugen. Ein Quorum ist dann unbedenklich, wenn damit nicht ernsthafte oder von vorneherein aussichtslose Wahlvorschläge ausgeschlossen werden können (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 22. Oktober 1985 zum Bremer Arbeitnehmerkammergesetz). Diese später ergangene Entscheidung stellt also ganz wesentlich auch auf die Sicherung der Funktionsfähigkeit des zu wählenden Vertretungsorganes ab. Von daher läßt sich ein verfassungsrechtlicher Zwang zur Herabsetzung des Unterschriftenquorums in der Betriebsverfassung aufgrund der Entscheidung vom Oktober 1984 verneinen. Betrachtet man die Betriebsratswahlen 1987, so handelt es sich weniger um eine verfassungsrechtliche denn rein politische Frage. Das demonstriert exemplarisch der CMV, der in den Betriebsratswahlen 1987 genau 332 von 64 165 Betriebsratssitzen in der Metallindustrie erreichen konnte. Der CMV hat gegenüber den vorausgegangenen Betriebsratswahlen deutliche Stimmeneinbußen verzeichnen müssen, so insbesondere bei den Belegschaften verschiedener Werke der Volkswagen AG. In allen 6 VW-Werken kam der CMV nur noch auf 10 Betriebsratsmandate und verlor gegenüber den Wahlen von 1984 16 Betriebsratssitze. Die IG Metall erreichte von 244 Mandaten demgegenüber 228. In Emden, Hannover und Braunschweig versuchte der CMV die Betriebsratswahlen durch Wahlanfechtungen zu korrigieren. Im Werk Braunschweig, in dem er lediglich 50 Stützunterschriften erzielte und im Werk Emden, in dem er ganze 17 Unterschriften für den eingereichten Wahlvorschlag von einer Belegschaft von über 10 600 Arbeitnehmern erhalten hatte (zum Vergleich: die IG Metall hatte über 7 000 Unterschriften erhalten; dem CMV hätte es jedoch gleichwohl möglich sein müssen, ausreichende Unterschriften von den verbleibenden Arbeitnehmern zu erhalten) wurde die Unwirksamkeit der Betriebsratswahl ausschließlich mit der Nichtigkeit des § 14 Abs. 5 BetrVG begründet. Trotz fehlender Stützunterschriften meinte der CMV, daß „der Wahlvorstand, nachdem der CMV-Wahlvorschlag *3 gültige Unterschriften* aufweist, ihn zur Betriebsratswahl hätte zulassen müssen. Das Wahlergebnis sei durch die Nichtzulassung zweifelsohne beeinflusst, die Wahlanfechtung also begründet“. Diese abenteuerliche Auffassung stützt der CMV auf eine Verfügung des Bundesministers für das Post- und Fernmeldewesen vom 9. Januar 1985 für die Personalratswahlen von 1985, wonach ein Wahlvorschlag von mindestens 3 Wahlberechtigten der Gruppe unterzeichnet sein mußte. Diese Verfügung des Bundespostministers bezieht sich infolge der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung auf Personalratswahlen im öffentlichen Dienst, kann also für den privatrechtlich organisierten Bereich weder direkt noch analog

wegen der typischerweise anders gearteten Struktur herangezogen werden. Hier geht es offensichtlich nur darum, eine ungültige Liste in einem Großbetrieb wirksam werden zu lassen, um an die in offenen, demokratisch organisierten Wahlen nicht erreichbaren Mandate heranzukommen und damit eine demokratische Wahl zu Fall zu bringen. Die Wahlanfechtungen des CMV insbesondere bei VW zeigen die Richtung: Es soll ein Quorum gefunden werden, das den politischen Ansprüchen und den tatsächlichen Möglichkeiten einer Splittergruppierung, wie sie etwa der CMV angesichts der geschilderten Verhältnisse bei VW ja eindeutig darstellt, gerecht wird. Diese Gruppierung hätte noch nicht einmal die notwendigen Unterschriften nach dem Gesetzesentwurf erhalten.

Im Zusammenhang mit der Einführung eines veränderten Quorums ist auf ein anders geartetes besonderes Verfahren hinzuweisen, das zur Zeit auf Betreiben des Arbeitgeberverbandes Lüdenscheid e.V. beim Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm anhängig ist (3 TaBV 70/87). Dort vertritt der Arbeitgeberverband die Auffassung, daß § 17 Abs. 3 BetrVG verfassungswidrig sei, weil hier 3 Arbeitnehmern beziehungsweise den Gewerkschaften das Recht eingeräumt würde, die Bildung eines Betriebsrates zu initiieren, ohne daß dem die Mehrheitsentscheidung der Belegschaft über die Durchführung einer Betriebsratswahl vorausginge. Dem liegt zugrunde, daß in einem Kleinbetrieb der Arbeitgeber sich gegen die Installierung eines Betriebsrates wehrte und sich hierbei auf den angeblichen Mehrheitswillen seiner Belegschaft berufen hatte. Daß der Arbeitgeberverband gegen eine Schutznorm, die für die Belegschaft, insbesondere in Kleinbetrieben, von großer Bedeutung ist, massiv angeht, sollte auch im Zusammenhang mit der Novellierung und dem Schutz von Minderheiten seine Erwähnung finden, handelt es sich doch hierbei um eine besondere „Pervertierung des Minderheitenschutzes“. Da nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes das Sozialstaatsprinzip in aller Regel gerade die Bildung eines Betriebsrates erfordert, ist dieses nunmehr bereits in der zweiten Instanz geführte Verfahren ein gutes Beispiel, wie Arbeitgeberverbände im Sog von Novellierungsbestrebungen gegen zentrale Normen der Betriebsverfassung vorgehen. Würde diese Auffassung letztendlich bestätigt, so könnten die Arbeitgeber in Kleinbetrieben ihr Patronatssystem weiter als bisher entfalten, ohne daß eine wirksame juristische Gegenwehr möglich wäre.

Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften

Nach der bestehenden Rechtslage sind Wahlvorschläge nur von wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebes möglich. Nur wenn in einem Betrieb kein Betriebsrat besteht, sind auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften berechtigt, Wahlvorschläge zu machen. Mit der geplanten Änderung des § 14 Abs. 5 BetrVG sollen neben den wahlberechtigten Arbeitnehmern auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften generell Wahlvorschläge machen können.

Angeblich sei, wie es in der Begründung dazu heißt, nach geltendem Recht die Chancengleichheit für alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften nicht gewährleistet, weil das Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge der wahlberechtigten Arbeitnehmer in der betrieblichen Praxis dazu mißbraucht würde, konkurrierende Gewerkschaftslisten bereits im Vorfeld auszu-schalten. Diese Begründung ist schon deshalb abwegig, weil sie sich auf die Frage des Quorums bezieht, nicht jedoch ein Wahlvorschlagsrecht der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften legitimiert. Darüber hinaus ist es unsinnig, auf der einen Seite das Quorum in § 14 Abs. 5 und 6 BetrVG absenken zu wollen, andererseits allen Gewerkschaften und Gewerkschafts-gruppierungen auch noch ein eigenes zusätzliches Vorschlagsrecht ohne jegliche demokratische Legitimation einräumen zu wollen. Hintergrund ist natürlich, daß mit einem derartigen besonderen Wahlvorschlagsrecht ohne entsprechende Legitimation der Arbeitnehmer des Betriebes eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft auch dann in den Wahlvorgang eingreifen können soll, wenn ihre Mitglieder keinen Wahlvorschlag zustande bringen.

Im Betrieb vertreten ist eine Gewerkschaft schon dann, wenn sie nur einen einzigen Arbeitnehmer als Mitglied vorweisen kann. Darüber hinaus ist der Gewerkschaftsbegriff durch die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts ganz entscheidend relativiert worden, indem zum Beispiel das Merkmal der „sozialen Mächtigkeit“ weitgehend für irrelevant erklärt wurde. Auch arbeitgeberhörige, sogenannte „gelbe“ Gewerkschaften könnten durchaus ein Vorschlagsrecht für sich in Anspruch nehmen.

Jedenfalls wäre mit einer solchen Vorschrift erreicht, daß jederzeit von außen in das Wahlverfahren durch Wahlvorschläge eingegriffen werden könnte, also eine politische „Fremdsteuerung“ ermöglicht würde. Interessant ist, daß eine derartige Regelung ausgerechnet von denjenigen unterbreitet wird, die ansonsten den Betrieb lieber „gewerkschaftsfrei“ sehen und dies sogar noch für besonders demokratisch halten.

Die Zusammensetzung des Wahlvorstandes

Künftig soll der Wahlvorstand nicht mehr allein vom Betriebsrat benannt werden. Nach dem vorgesehenen Gesetzesentwurf soll stets jeder im Betrieb vertretenen Gewerkschaft das Recht gegeben werden, zusätzlich einen dem Betrieb angehörenden Beauftragten als nichtstimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand zu entsenden. Eine plausible Begründung für diese Regelung läßt sich nicht finden, außer, man führte die Erfolge der DGB-Gewerkschaften in den vergangenen Wahlen ausschließlich auf Manipulation der Wahlvorstände zurück. Denn offensichtlich drückt sich in der geplanten Regelung das Mißtrauen gegenüber denjenigen aus, die bisher als Wahlvorstände fungiert hatten. Diese „Kommissarregelung“, die den Wahlvorstand mit „gewerkschaftlichen“ Überwachungsexperten bestücken will, ist nicht nur unverständlich, sie dürfte wohl auch kaum praktikabel sein.

Würdigt man die Veränderung der Wahlvorschriften insgesamt, so haben sie zum einen ohne Zweifel den Zweck, Splittergruppen dazu zu verhelfen, Eintritt in den Betrieb und Betriebsrat zu erlangen. Zum anderen haben sie natürlich das Ziel, die Wahlen durch Wahlvorschlagslisten beeinflussen zu können. Außensteuerung und Manipulation dürften hier ohne weiteres möglich sein, da es nicht auf die betriebliche Stärke sowie die demokratische Legitimation ankommt. Sogenannte Gewerkschaften, die beispielsweise 1984 gerade 0,4 Prozent der Mandate erreichten und bis heute keinen einzigen der 43 000 Tarifverträge in der Bundesrepublik eigenständig zustande gebracht haben wie der CMV, sollen konkret privilegiert werden. Im Ergebnis heißt dies ferner, daß in allen Fällen die Listenwahl und nicht mehr die Persönlichkeitswahl, die die Arbeitnehmer in zirka 96 Prozent der Betriebe bevorzugen, die Regel sein soll. Bei den Personalratswahlen im Jahre 1985, die nach der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung vom Oktober 1984 zur Nichtigkeit des Quorums entsprechend der oben erwähnten ministeriellen Verordnung durchgeführt wurden, tauchten Hunderte von Wahlvorschlägen auf, die anstelle der seit Jahrzehnten praktizierten Persönlichkeitswahl zur Listenwahl führten. Diese Listen blieben zwar nahezu vollständig chancenlos, sie hatten jedoch den letztlich undemokratischen Nebeneffekt, daß eine Korrektur der Listenplätze durch den Wählerwillen gar nicht mehr erfolgen konnte. Die Wirkung war also im wahrsten Sinne des Wortes demokratiefeindlich.

Änderung der Organisation des Betriebsrates

Die Besetzung des Betriebsausschusses und der Ausschüsse des Betriebsrates sowie die Bestimmung der freizustellenden Mitglieder erfolgt gegenwärtig nach den *Grundsätzen der Mehrheitswahl*: Mit der Mehrheit seiner Stimmen entscheidet der Betriebsrat, wer in die Ausschüsse geht und wer freizustellen ist (§§ 27 und 28 sowie 38 BetrVG). Die Vorschriften enthalten einen Gruppenschutz bei der Zusammensetzung und bei der Auswahl. Künftig sollen die Ausschußmitglieder vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den *Grundsätzen der Verhältniswahl* gewählt werden. Diese Regelung soll nicht nur für den Betriebsausschuß, sondern für alle Ausschüsse des Betriebsrates gelten. Auch bei Freistellungen soll nach dem Prinzip der Verhältniswahl verfahren werden. Damit einher geht ein verstärkter Gruppenschutz. Die Gruppen sind nämlich nicht wie bisher nur angemessen, sondern entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat zu berücksichtigen.

Die Einführung des Verhältniswahlrechts wie auch die Stärkung des Gruppenschutzes wird mit angeblichen Mißbräuchen der großen DGB-Gewerkschaften und insbesondere der IG Metall begründet. Der vorgesehene Mehrheitenschutz in der Betriebsverfassung solle verhindern, daß eine Minderheitsgewerkschaft durch Einsatz des Mehrheitsprinzips die Herrschaft über den Betriebsrat erlangen kann. Überprüft man die Vorwürfe angeblichen oder

tatsächlichen Machtmißbrauchs, so kommt man zu dem Ergebnis, daß es sich um bloße politische Demagogie handelt, insofern höchstens eine Handvoll von Fällen überhaupt im Zusammenhang mit sogenannten Machtmißbräuchen durch Mehrheitsentscheidung genannt werden kann. Nach den Untersuchungen der IG Metall handelt es sich exakt um *zwei Fälle!* Dies allein soll nun ausreichen, jahrzehntelang gültige Gesetze, die tausendfach praktiziert werden, umzustößen.

Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Begriff des Machtmißbrauchs, so wie er verwendet wird, bereits als solcher ein politischer Kampfbegriff ist. Denn die Ausnutzung von Mehrheiten stellt keinesfalls unbedingt einen Machtmißbrauch dar. Und schließlich ist es nicht so, daß das Prinzip des Verhältniswahlrechts schon an sich demokratischer ist als das der Mehrheitswahl. Betriebsräte sind bekanntlich keine Parlamente, in denen alle Strömungen proportional ihren Ausdruck zu finden haben. Es handelt sich um eine Institution, die weniger mit parlamentarischen Ausschüssen vergleichbar ist, denn mit der Exekutive. Betriebsräte haben geschlossen ihre Auffassung und Interessen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Insoweit greift also ein Vergleich mit den Grundsätzen einer parlamentarischen Demokratie, die dem Prinzip des Verhältniswahlrechts anhängt, zu kurz. Darüber hinaus ist in der Staats- und Verfassungstheorie keinesfalls unumstritten, welches Wahlsystem prinzipiell als demokratischer anzusehen wäre. Ob dem Prinzip der Verhältniswahl etwa grundsätzlich der Vorzug gegenüber dem der Mehrheitswahl einzuräumen ist, ist in der Verfassungstheorie höchst fraglich. Von daher läßt sich die Einführung des Verhältniswahlrechtes ausgerechnet in der Betriebsverfassung kaum legitimieren.

Schließlich läßt sich die Stärkung der Gruppenrechte, wie sie vorgesehen ist, mit dem vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Harmonisierungsgebot der Gruppenrechte nicht vereinbaren. Am 16. November 1982 hat das Bundesverfassungsgericht bereits entschieden, daß zum Beispiel unterschiedliche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte verfassungswidrig sind. Diesem Auftrag hat der Gesetzgeber nachzukommen. Selbst wenn man der Auffassung sein sollte, daß dieses Gebot sich nicht auf das Organisationsrecht, also auf die Betriebsverfassung und die Mitbestimmung zwangsläufig erstrecken muß, so folgt jedoch umgekehrt hieraus keinesfalls das Recht für den Gesetzgeber, ausgerechnet eine Verstärkung von Gruppenrechten im Organisationsrecht vorzunehmen. Dies widerspricht eindeutig dem Verfassungsgebot und der tatsächlichen tariflichen und soziologischen Entwicklung, die ein Abbau von Gruppenrechten und eine Harmonisierung etwa zwischen Arbeitern und Angestellten beinhaltet. Insgesamt gibt es also keine Gründe, die die Verstärkung von Gruppenprinzipien in der Betriebsverfassung rechtfertigen. In Wahrheit handelt es sich offensichtlich auch auf diesem Gebiet nur um den politischen Willen, die Einheit der Arbeitnehmerschaft zu unterlaufen und aus kurzfristigen politischen Gründen im schlechten Sinne zu „politisieren“, allein um die Einheitsgewerkschaft zu schwächen: An die Stelle der

qualifizierten Interessenwahrnehmung gegenüber dem Arbeitgeber soll der Proporz treten.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Bei den Regelungen über die Jugendvertretung besteht ein akuter und akzeptierter Novellierungsbedarf, um die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden wirksam im Rahmen der Betriebsverfassung vertreten zu können. In den letzten 15 Jahren ist die Anzahl der Betriebe mit Jugendvertretungen etwa im Organisationsbereich der IG Metall um die Hälfte reduziert worden und die Anzahl der gewählten Jugendvertreter und -Vertreterinnen ist im gleichen Zeitraum von fast 10 000 auf rund 4 000 zurückgegangen. Diese Entwicklung trifft insbesondere kleine Betriebe und Mittelbetriebe, derzeit gibt es zum Beispiel nur noch in zirka 200 Handwerksbetrieben gewählte Jugendvertretungen. Über die Notwendigkeit einer Novellierung besteht deshalb auch kein Streit. Die Amtsperiode für Jugendvertreter ist bereits durch ein einverständlich im Bundestag beschlossenes Gesetz verlängert worden. Für die Schaffung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung liegen jetzt auch Gesetzesentwürfe der Regierungskoalition sowie der SPD vor.

Im Koalitionsentwurf soll auch bei der Wahl zur Jugendvertretung nun die Verhältniswahl zur Regelwahl gemacht werden. Bisher war die Persönlichkeitswahl zwingend (§ 63 Abs. 1 BetrVG). Zudem soll das Quorum ebenfalls auf 5 Prozent, höchstens 50 Unterschriften, gesetzt und das Vorschlagsrecht für Gewerkschaften generell eingeführt werden. Zur Kritik an dieser geplanten Regelung gilt das oben Gesagte.

Der Koalitionsentwurf sieht eine Wahlberechtigung bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres vor, im DGB- und SPD-Entwurf ist die Vollendung des 25. Lebensjahres die Grenze.

Eine wirkliche Verbesserung der Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie des Schutzes der Jugendvertreter und -Vertreterinnen ist jedoch offensichtlich nicht vorgesehen. Eine Verbesserung des Übernahmenschutzes nach § 78a BetrVG wäre dringend, etwa dergestalt, daß Jugendvertreter nur dann nicht übernommen zu werden brauchen, wenn ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorläge, der zur Lösung des Arbeitsverhältnisses berechtigte. Es fehlen auch Regelungen über die Möglichkeit, die Jugend- und Auszubildendenversammlungen unabhängig von der zeitlichen Lage der Betriebsversammlung jedes Vierteljahr durchzuführen sowie die Zahl der Mitglieder der Jugendvertretung zu erhöhen.

Insgesamt ist also hier die Notwendigkeit der Novellierung durchaus anerkannt und akzeptiert, jedoch geht offensichtlich die Umsetzung nicht weit genug. Man versucht insbesondere, auch hier die Verhältniswahl zur Regelwahl zu machen.

Mitbestimmung des Betriebsrates

Akuter Novellierungsbedarf in der Betriebsverfassung besteht unstreitig bei der Mitbestimmung des Betriebsrates im allgemeinen sowie bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien, also der computergestützten Informations- und Verarbeitungstechnologien im besonderen. Hierüber finden sich keine Aussagen in dem Koalitionsentwurf und außer Absichtserklärungen sind konkrete Schritte zum Ausbau und Verbesserung der Mitbestimmung des Betriebsrates sowie der Rechte der einzelnen Arbeitnehmer bisher nirgendwo fixiert. Im Gegenteil, die Koalitionsvereinbarung von Februar 1987 spricht unter dem Titel „Einführung und Anwendung neuer Techniken“ nur davon, daß Einvernehmen bestünde „... den Betriebsrat durch eine rechtzeitige Information und Beratung zu beteiligen - entsprechend § 90 BetrVG“.

Von mehr Mitbestimmung etwa bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsplätze sowie beim Einsatz neuer Technologien ist ausdrücklich nicht die Rede. Vielmehr wird in der Koalitionsvereinbarung eine Entscheidung der Einigungsstelle im Konfliktfall ausdrücklich ausgeschlossen. Die Beschränkung der Koalitionsabsprache auf Informations- und Beratungsrechte zwingt zu dem Schluß, daß an eine materielle Verbesserung der Rechte der Interessenvertretung der Arbeitnehmer überhaupt nicht gedacht ist. Vielmehr ist besondere Aufmerksamkeit angezeigt, daß nicht etwa hinter den bereits durch die Rechtsprechung erreichten Standard zurückgegangen wird. Obwohl also gerade im Hinblick auf die soziale Gestaltung und die Folgen des Technikeinsatzes Novellierungsbedarf einhellig festgestellt wird, findet sich bezeichnenderweise im Regierungsentwurf und auch in der Koalitionsabsprache hierzu nichts.

Das Specherausschußgesetz (SprALAG)

Dagegen wird zugleich mit den Veränderungsplänen über die Betriebsverfassung ein Entwurf über ein Gesetz für Ausschüsse leitender Angestellter vorgelegt. Dieses Gesetz, offensichtlich „mit der heißen Nadel gestrickt“, ist für die Minderheit der leitenden Angestellten, die ja bekanntlich gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG ins Lager des Unternehmers gehören, gedacht. Es handelt sich hierbei um eine echte „Standesvertretung“ für eine allerdings sehr privilegierte Minderheit. Die Bundesregierung behauptet, hiermit würde im Grunde nur der bestehende Rechtszustand nachvollzogen, denn Sprecherausschüsse existierten bereits nach der derzeitigen Rechtslage in zulässiger Weise. Diese Behauptungen sind falsch. Richtig ist zwar, daß die Bildung von Sprecherausschüssen auf freiwilliger Grundlage für zulässig erachtet worden ist. Tatsächlich gibt es auf dieser freiwilligen Basis in der gesamten Industrie auch etwa 330 Sprecherausschüsse.

Würde der vorgelegte Entwurf jedoch Gesetz, wonach *in Betrieben mit mindestens 10 leitenden Angestellten* bereits Sprecherausschüsse gewählt werden

könnten, so würden allein für den Metallbereich aufgrund der gesetzlichen Regelung über 1 000 Sprecherausschüsse möglich. Zudem macht es einen erheblichen Unterschied, ob es sich bei den Sprecherausschüssen um freiwillige oder um gesetzlich verankerte Institutionen handelt. Schließlich würde auch die Frage, wer leitender Angestellter im Sinne des Gesetzes ist, in einer ganz anderen als der bestehenden Weise entschieden werden. Besteht nämlich Streit darüber, ob jemand als leitender Angestellter anzusehen ist, so hat der Arbeitgeber nach den Vorstellungen der Gesetzesinitiatoren zunächst das Recht, diesen Streit vorläufig nach seinem Geschmack zu entscheiden. Die anderen Beteiligten könnten zwar das Arbeitsgericht anrufen, die Entscheidung des Arbeitgebers wäre jedoch zunächst wirksam. Hier wird also versucht, in ganz ähnlicher Weise wie nach dem Mitbestimmungsgesetz den Arbeitnehmern und ihrer Vertretung letztlich das Bestimmungsrecht über den Status der Arbeitnehmer zumindest vorläufig zu entziehen. Der Betriebsrat etwa müßte eine einmal getroffene Entscheidung anfechten, was seine Position nicht erleichtert. Schließlich gewährt der Gesetzesentwurf dem Sprecherausschuß auch ein Einspruchsrecht gegen Betriebsvereinbarungen, wenn er eine Regelung als unbillig für die betroffenen leitenden Angestellten erachtet. Der Sprecherausschuß kann dann sogar das Arbeitsgericht anrufen. Da die Belange der leitenden Angestellten praktisch bei allen Betriebsvereinbarungen, die im weitesten Sinne materielle Leistungen beinhalten, berührt sind, könnte der Betriebsrat jederzeit mit einem Einspruch rechnen. Es versteht sich von selbst, daß der Arbeitgeber auch seinerseits den Sprecherausschuß als ständigen „dritten Verhandlungspartner am Tisch“ für seine Interessen instrumentalisieren, also eine Doppelstrategie fahren könnte. Der Betriebsrat soll dem nur dann entgegen können, wenn er die Einigungsstelle anruft. Für diesen Fall soll das Einspruchsrecht des Sprecherausschusses nicht zum Zuge kommen. Bei allen wichtigeren Regelungen, etwa bei der Aushandlung und Festlegung von Zulagen, bei Sozialplan und so weiter, müßte dem Betriebsrat also tunlichst geraten werden, die Einigungsstelle anzurufen, damit die Betriebsvereinbarung unangreifbar wird.

Außer dieser direkt auf die Verhandlungskompetenz des Betriebsrates zielenden Regelung enthält das Gesetz selbst für die leitenden Angestellten keinerlei materiellen Rechte. Es besteht im wesentlichen aus einer Aneinanderreihung von Informations- und Anhörungsvorschriften, die der Arbeitgeber beachten kann, die aber keine tatsächlichen Auswirkung haben. Von daher ist es auch verständlich, wenn die leitenden Angestellten offensichtlich von dieser gesetzlichen Regelung gar nicht begeistert sind. Nach Untersuchungen des Landesinstituts der Sozialforschungsinstitut in Dortmund spricht sich eine Mehrheit der leitenden Angestellten gegen Ausschüsse aus, weil sie unnötige Konflikte sowohl mit der Unternehmensleitung als auch mit dem Betriebsrat befürchtet.

Im Ergebnis würde die gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse mit der Zuerkennung eines Einspruchsrechtes eine Beeinträchtigung der

Betriebsratsarbeit notwendig nach sich ziehen: außerdem könnte der Arbeitgeber auch mit seiner Entscheidung darüber, wer als leitender Angestellter anzusehen ist, in Grenzfällen etwa die Größe von Betriebsräten, die Zahl der Freistellungen, ja sogar Mitbestimmungsrechte, wie etwa bei Personalauswahlrichtlinien nach § 95 BetrVG beeinflussen und manipulieren. Demzufolge würde eine solche gesetzlich abgesicherte Standesvertretung unseren entschiedenen Widerstand provozieren, unter anderem dadurch, daß entsprechende Statusverfahren über die Feststellung der Eigenschaft sogenannter leitender Angestellter massenhaft wiederum als Strategie zu führen wären.

Schluß

Die Detailbetrachtung dessen, was als Novellierung der Betriebsverfassung ausgegeben wird, hat deutlich gemacht, daß es letztlich immer nur darum geht, die Einheit der Interessenvertretung aufzuspalten und insbesondere die DGB-Gewerkschaften und die IG Metall nach ihren erfolgreichen Tarifikämpfen der letzten Jahre zu treffen. Die Strategie zur Schwächung der Gewerkschaften, die ja nicht erst heute erfunden wurde, dürfte nicht von ungefähr gerade in Zeiten schwieriger wirtschaftlicher Situationen fallen. Daß dieses Vorhaben in die übrigen Pläne, die ja zum Teil bereits ihre gesetzliche Verwirklichung gefunden haben - siehe etwa § 116 AFG - paßt, bedarf keiner weiteren Betonung. Unter Berücksichtigung gerade der Ergebnisse der Betriebsratswahlen von 1987, der großen tarifpolitischen Erfolge, wie auch der Geschlossenheit der Organisation im Kampf gegen den Streikknebelungsparagraphen 116 AFG ist keinesfalls von vorneherein ausgemacht, wer als Verlierer aus den Auseinandersetzungen um dieses wichtige Gesetz zur Regelung der Verfassung der Betriebe herauskommen wird. Der Widerstand gegen die Verschlechterung der Betriebsverfassung muß also einhergehen mit dem Kampf um deren wirkliche Novellierung im Interesse der Arbeitnehmer.