

Thema: Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) aus dem Jahre 1972 ist seit fast 3 Jahrzehnten im wesentlichen unverändert geblieben. Die nunmehr von den Regierungsparteien durchgesetzte Reform soll den zwischenzeitlichen Änderungen im Arbeits- und Wirtschaftsleben Rechnung tragen und insbesondere die betriebliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer stärken. Das politisch stark umstrittene Reformgesetz wurde am 22. Juni vom Bundestag verabschiedet und trat am 28.07.2001 in Kraft.

Was ändert sich durch die Reform?

1. Moderne und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen schaffen

- Über flexible und praxisnahe Betriebsratsstrukturen können Vereinbarungen getroffen werden. Vereinbart werden können beispielsweise Sparten- und Filialbetriebsräte oder unternehmenseinheitliche Betriebsräte. Ermöglicht wird dies durch eine entsprechende Ausweitung der tarifvertraglichen Regelungen nach § 3 BetrVG. Dabei wird einer tariflichen Lösung der eindeutige Vorrang vor Betriebsvereinbarungen eingeräumt.
- Ein generelles Übergangsmandat für den Betriebsrat bei Spaltungen und Zusammenlegungen von Betrieben wird festgeschrieben (§ 21 a BetrVG). Grundsätzlich bleibt der alte Betriebsrat bis zur Wahl eines neuen Betriebsrats im Amt, längstens jedoch für 6 Monate.

2. Bildung von Betriebsräten erleichtern

Bürokratische Hindernisse für die Wahl eines Betriebsrats werden beseitigt und Anreize für die Arbeitnehmer geschaffen, sich verstärkt im Betriebsrat zu engagieren.

- In kleineren Betrieben mit fünf bis fünfzig Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einer Wahlversammlung gewählt (§ 14 a BetrVG). Dieses vereinfachte Wahlverfahren wird in zwei Stufen durchgeführt. In einer ersten Stufe werden der Wahlvorstand bestellt und die Wahlvorschläge vorgelegt. In einer zweiten Stufe - nach einer Woche - wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- In Betrieben mit 51 und 100 Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber vereinbart werden.

- Die drei Arbeitnehmer, die die Betriebswahl initiieren, erhalten einen zeitlich begrenzten Kündigungsschutz.
- In allen Betrieben werden Arbeiter und Angestellte künftig den Betriebsrat gemeinsam wählen (Aufgabe des Gruppenprinzips).
- Besteht in einem Betrieb eines Unternehmens oder eines Konzerns kein Betriebsrat, so kann ein bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat dort den Wahlvorstand bestellen („Mentorenprinzip“).
- Die Besetzung der Betriebsratsausschüsse und die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder erfolgt wie bisher nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

3. Einbeziehung besonderer Beschäftigungsformen

- Aktives Wahlrecht für Leiharbeiter zum Betriebsrat des Entleiherbetriebs - ab einer Überlassungsdauer von mehr als 3 Monaten.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, gegenüber dem Betriebsrat auch über die Beschäftigung von im Betrieb beschäftigten Personen zu berichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Dadurch erhält der Betriebsrat einen Überblick über den Einsatz externer Arbeitskräfte im Betrieb (arbeitnehmerähnliche Personen, Fremdfirmenarbeitnehmer) und kann die Beschäftigungssituation im Betrieb in der Gesamtheit erfassen.

4. Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats sowie der Schutz seiner Mitglieder

Mit verschiedenen Maßnahmen werden die Betriebsräte gestärkt.

- Durch eine Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahlen zur Bestimmung der Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG) sowie eine Erweiterung der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 38 BetrVG) wird die Arbeit im Betriebsrat auf mehr Schultern verteilt.

So erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder beispielsweise:

- a) in einem Betrieb mit 150 Arbeitnehmern von bisher 5 auf 7 Mitgliedern
- b) in einem Betrieb mit 500 Arbeitnehmern von bisher 9 auf 11 Mitglieder und
- c) in einem Betrieb mit 1.000 Arbeitnehmern von bisher 11 auf 13 Mitgliedern.

Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern erfolgt künftig schon in Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern (bisher nur teilweise Freistellung von der Arbeit unter entsprechender Entgeltfortzahlung). Die Zahl der von der Arbeit freigestellten Betriebsratsmitglieder erhöht sich beispielsweise:

- a) in einem Betrieb mit 1.000 Arbeitnehmern von bisher 2 auf 3 Mitglieder und
- b) in einem Betrieb mit 5.000 Arbeitnehmern von bisher 6 auf 7 Mitglieder.

- Freistellungen können auch als Teilfreistellungen erfolgen. Ein Betriebsratsmitglied kann also auch künftig auch für einen Teil seiner Arbeitszeit freigestellt werden, um so Teilzeitbeschäftigte, aber auch Fachkräfte, die nicht vollständig aus ihrem Berufsleben ausscheiden wollen, verstärkt in den Betriebsrat einbeziehen zu können (§ 38 BetrVG).
- Moderne Informations- und Kommunikationstechnik wird ausdrücklich als erforderliches Arbeitsmittel der Betriebsräte genannt (§ 40 BetrVG).
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen. Damit kann betriebsinternes Wissen vom Betriebsrat besser genutzt werden (§ 80 Abs. 2 BetrVG).
- Einzelne Beteiligungsrechte kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern nach einer Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber an Arbeitsgruppen delegieren (§ 28 a BetrVG). Dies entlastet den Betriebsrat im Alltagsgeschäft und stärkt gleichzeitig die Stellung des einzelnen Beschäftigten in der Betriebsverfassung.
- Der Schutz in Betriebsratsmitgliedern wird weiter verbessert. Nicht nur die Kündigung von Betriebsratsmitgliedern, sondern auch deren Versetzung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats, wenn sie gegen dessen Willen erfolgt und zum Verlust der Mitgliedschaft im Betriebsrat führen würde (§ 103 Abs. 3 BetrVG).

5. Stärkung der Betriebsratsrechte insbesondere bei Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

- In vom Arbeitgeber veranlassten Fällen eines drohenden Qualifikationsverlustes erhält der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, mit dem der frühzeitig und präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen kann, um deren Beschäftigung zu sichern (§ 97 BetrVG).
- Der Betriebsrat erhält ein Initiativrecht zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, verbunden mit der Pflicht des Arbeitgebers, die Vorschläge des Betriebsrats umfassend mit diesem zu beraten (§ 92 a BetrVG).
- Der Betriebsrat kann bei unbefristeten Einstellungen seine Zustimmung verweigern, wenn der Arbeitgeber dabei gleichgeeignete Bewerber, die im Betrieb befristet beschäftigt sind, nicht berücksichtigt. Damit erhält der Betriebsrat eine Handhabe, befristet beschäftigten Belegschaftsmitgliedern den Übergang in ein sozial gesichertes Dauerarbeitsverhältnis zu erleichtern (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG).
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Durchführung von Gruppenarbeit, um Konflikte innerhalb der Gruppe lösen und mögliche Ausgrenzungen einzelner verhindern zu können (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG).

- Bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99) und bei Betriebsänderungen (§ 111 ff) kann der Betriebsrat künftig in Unternehmen (bisher: Betrieben) mit mehr als 20 Arbeitnehmer mitbestimmen.
- Bei Betriebsänderungen kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern künftig einen Berater hinzuziehen, ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 111 BetrVG).

6. Sonstiges

Darüber hinaus versucht das Betriebsverfassungsgesetz den Arbeitnehmer stärker in die Betriebsverfassung einzubinden. Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit auf den Betriebsrat Einfluß zu nehmen, damit dieser sich mit bestimmten Themen beschäftigt. Sofern dies von mindestens 5 % der Arbeitnehmer unterstützt wird, muß der Betriebsrat darüber beraten (§ 86 a BetrVG).

Zudem wurden an mehreren Stellen der betriebliche Umweltschutz in der Betriebsverfassung integriert.

Des weiteren wird versucht die Chancengleichheit von Frauen und Männer im Betrieb zu stärken. So soll z.B. das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, künftig mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Frauen dürften dadurch künftig stärker in Betriebsräten mit vertreten sein. Auch Jugend- und Auszubildendenvertretungen werden durch das neue Betriebsverfassungsgesetz gestärkt. Auch nimmt sich das Betriebsverfassungsgesetz dem Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb an.

Inwieweit die Betriebsverfassungsreform die gesteckten Ziele erreichen wird, bleibt abzuwarten.