

Die neue Betriebsverfassung zukunftsfähige Grundlage für Zusammenarbeit

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Stichworte wie Outsourcing, Globalisierung oder Standortsicherung bestimmen betriebliches Handeln.

Mit In-Kraft-Treten des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes am 28. Juli 2001 wurde das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geändert, um den neuen wirtschaftlichen Tatsachen Rechnung zu tragen.

Die Änderungen betreffen vornehmlich den organisatorischen Teil des BetrVG. Es wurden aber auch eine Reihe von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten geändert. Im Folgenden werden kurz die Grundgedanken, einige Bestimmungen des BetrVG vorgestellt und die wichtigsten Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes erläutert.

Grundgedanken und -prinzipien des Betriebsverfassungsrechtes

Das Betriebsverfassungsrecht ist im Wesentlichen pragmatisch konzipiert. Sein Schwerpunkt liegt in der Lösung organisatorischer Fragen. Ziel ist es, den einzelnen Arbeitnehmer davor zu bewahren, nur Produktionsfaktor und Gegenstand von Leistungs- und Kontrollmaßnahmen des Arbeitgebers zu sein.

Für die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat geht § 2 Abs. 1

Betriebsverfassungsgesetz mit dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit vom Partnerschaftsgedanken als einem grundlegenden Prinzip des Betriebsverfassungsrechtes aus. Dem Betriebsrat wird eine Mitverantwortung für den Betrieb und eine Selbstverantwortung für die Arbeitnehmerbelange auferlegt.

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ist Dreh und Angelpunkt für das Zusammenwirken zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat.

Diese Regelung in § 2 BetrVG ist nicht nur ein Leitbild oder ein Ziel, sondern ist unmittelbar geltendes und zwingendes Recht. Sie bindet sowohl die Betriebsleitung als auch den Betriebsrat in der gesamten betriebsverfassungsrechtlichen Tätigkeit.

Die vertrauensvolle Zusammenarbeit ist

- allgemeines Verhaltensgebot
- Auslegungsregelung und Vollzugsrichtlinie, wie die einzelnen Vorschriften des BetrVG zu verstehen, auszulegen und zu „leben“ sind.

Neben dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit nennt § 2 BetrVG auch das Ziel dieser Zusammenarbeit, nämlich tätig zu sein

- zum Wohl der Beschäftigten und
- zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben und Belange.

Beide Ziele stehen gleichrangig nebeneinander.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit bedeutet daher, dass zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat ein Klima angestrebt werden soll und muss, dass auf Offenheit, Zuverlässigkeit und Kontinuität beruht. Als Voraussetzung dafür sieht das BetrVG beide Seiten als gleichberechtigte Partner.

Geltungsbereich der Betriebsverfassung

Das Betriebsverfassungsgesetz ist nur anwendbar, wenn der in Frage stehende Sachverhalt in den sachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes fällt.

Der sachliche Geltungsbereich wird in erster Linie durch den Begriff des Betriebs (§§ 1, 4 BetrVG) bestimmt. Danach erfasst das BetrVG Betriebe mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind.

Die Grundvoraussetzung für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes ist folglich das Vorliegen eines Betriebs. Im Betriebsverfassungsgesetz sucht man eine Definition aber vergebens. Die Rechtsprechung hat eine Definition erarbeitet, nach der der Betrieb eine organisatorische Einheit ist, innerhalb derer der Unternehmer allein oder zusammen mit seinen Mitarbeitern mit Hilfe sächlicher oder immaterieller Mittel einen arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt.

Der persönliche Geltungsbereich des BetrVG wird durch den Begriff des Arbeitnehmers abgegrenzt. Dies ist in dreifacher Hinsicht von Bedeutung. Erstens bedarf es nach § 1 BetrVG mindestens fünf ständiger wahlberechtigter Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind, damit der Betrieb betriebsratfähig ist. Zweitens müssen die Arbeitnehmer nach § 7 BetrVG wahlberechtigt sein. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer eines Betriebes, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Drittens bestehen die Beteiligungsrechte des Betriebsrates grundsätzlich nur bei Sachverhalten, die Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsrechts betreffen. Mit der Neuregelung des BetrVG hat der Gesetzgeber den Unterschied im BetrVG zwischen Arbeitern und Angestellten abgeschafft. Künftig wird noch von Arbeitnehmern gesprochen.

Bevor eine kurze Darstellung der Neuregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes erfolgt, sollen kurz die wichtigsten Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates dargestellt werden.

Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

Die zwingende Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten ist in § 87 Absatz 1 BetrVG geregelt. Da diese Regelungen überragende Bedeutung haben, spricht man vom „Kernbereich der Mitbestimmung“. Sie unterliegen der gleichberechtigten Entscheidung von Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber eine Maßnahme, die dem § 87 Abs. 1 BetrVG unterliegt, nur durchführen darf, wenn er sich zuvor mit dem Betriebsrat geeinigt hat oder die Einigung durch einen Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Nach dem Eingangssatz des § 87 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat in den Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 Nr. 1-12 BetrVG mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Die Beteiligungsrechte im Einzelnen sind:

§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb

Beispiele für diesen Mitbestimmungstatbestand sind zum Beispiel Regelungen über das Verlassen des Betriebs während der Pausen, die Einführung und Ausgestaltung von Werksausweisen und die Belegordnung von Parkplätzen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Lage der Arbeitszeit

Diese Mitbestimmungsrecht umfasst die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit - einschließlich der Pausen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Kurz- und Mehrarbeit

Die Dauer der Arbeitszeit ist grundsätzlich nicht mitbestimmungspflichtig. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz macht § 87 Abs. 1 Nr. 3. Dieser greift immer dann, wenn die betriebliche Arbeitszeit vorübergehend verkürzt oder verlängert werden soll.

§ 87 Abs. 1 Nr. 4

Auszahlung des Arbeitsentgeltes

Danach hat der Betriebsrat über Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte mitzubestimmen. Arbeitsentgelt ist jede vom Arbeitgeber zu erbringende Vergütung.

§ 87 Abs. 1 Nr. 5

Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze

§ 87 Abs. 1 Nr. 6

Einführung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen

Dieser Tatbestand soll die Arbeitnehmer davor schützen, dass sie zum Objekt einer anonymen Kontrolle werden, der sie sich nicht entziehen können und die sie vielleicht nicht wahrnehmen. Das BAG fasst den Mitbestimmungstatbestand weit, so dass beispielsweise die Aufstellung von Fotokopierern mit persönlicher Code-Nummer für den Benutzer, Telefonsystemen, die eine Rufweiterleitung ermöglichen oder die Einführung von Telearbeit mitbestimmungspflichtig sind.

§ 87 Abs. 1 Nr. 7

Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz

§ 87 Abs. 1 Nr. 8

Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen

§ 87 Abs. 1 Nr. 9

Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die dem Arbeitnehmer mit Rücksicht auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses vermietet werden

§ 87 Abs. 1 Nr. 10

Fragen der betrieblichen Lohngestaltung

Dieses Mitbestimmungsrecht greift insbesondere dann, wenn Entlohnungsgrundsätze aufgestellt, neue Entlohnungsmethoden eingeführt oder angewendet oder Entlohnungsmethoden geändert werden sollen.

§ 87 Abs. 1 Nr. 11

Festsetzung leistungsbezogener Entgelte

§ 87 Abs. 1 Nr. 12

Festsetzung Akkord -und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte

§ 87 Abs. 1 Nr. 13

Grundsätze über die Gruppenarbeit

Dieses Mitbestimmungsrecht ist neu in den Katalog aufgenommen worden. Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn während des betrieblichen Arbeitsablaufes eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

Die wichtigsten Regelungen im Überblick

Nach diesem kurzem Abriss der Betriebsverfassung, der keinesfalls vollständig ist und nur einen kleinen Ausschnitt der Beteiligungsrechte des Betriebsrates darstellt, sollen nun die wichtigsten Neuerungen im BetrVG nach In-Kraft-Treten des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes dargestellt werden.

1. Flexiblere Betriebsratsstrukturen:

Durch die Ausweitung der tarifvertraglichen Regelungen nach § 3 BetrVG ist es jetzt möglich, dass beispielsweise Sparten- und Filialbetriebsräte oder unternehmenseinheitliche Betriebsräte vereinbart werden können. Dabei wird einer tariflichen Lösung der eindeutige Vorrang vor Betriebsvereinbarungen eingeräumt. Mit der Neufassung des § 3 BetrVG bietet der Gesetzgeber drei alternative Modelle flexibler Strukturen der Arbeitnehmervertretungen an, von denen zwei Modelle gesetzlich umrissene Formen haben, während die Möglichkeit zur Bildung „anderer Arbeitnehmervertretungsstrukturen“ den Tarif- beziehungsweise Betriebspartnern erheblichen Gestaltungsspielraum lässt. Durch § 3 BetrVG vorgezeichnet ist die Zusammenfassung einzelner oder aller Betriebe eines Unternehmens sowie die Errichtung von Spartenbetriebsräten.

Hat ein Unternehmen mehrere Betriebe, so ermöglicht § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a BetrVG die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats. Statt in den einzelnen Betrieben des Unternehmens jeweils einen örtlichen Betriebsrat zu bilden, kann ein standortübergreifender Betriebsrat für alle Betriebe des Unternehmens errichtet werden. Da es bei Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats nur einen Betriebsrat im Unternehmen gibt, entfällt die Möglichkeit der Errichtung eines Gesamtbetriebsrats.

Voraussetzung der Vereinbarung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats ist, dass die Bildung von Betriebsräten erleichtert wird oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient. Das Merkmal der „erleichterten Bildung von Betriebsräten“ war ähnlich bereits in § 3 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG a.F. enthalten und soll erfüllt sein, wenn durch die vereinbarte Struktur auch Betriebe von einer Arbeitnehmervertretung vertreten werden, die bislang betriebsratslos waren.

Einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer ist im Fall eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats insbesondere dann gedient, wenn durch dessen Bildung die Struktur der Arbeitnehmervertretung den Entscheidungsabläufen im Unternehmen angepasst wird. Werden Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten überwiegend zentral auf Unternehmensebene gefällt, kann es sachgerecht sein, einen unternehmenseinheitlichen Betriebsrat zu bilden.

Daneben wurde ein generelles Übergangsmandat für den Betriebsrat bei Spaltungen und Zusammenlegungen von Betrieben festgeschrieben (§ 21a). Grundsätzlich bleibt der alte Betriebsrat bis zur Wahl eines neuen Betriebsrats im Amt, längstens jedoch für sechs Monate.

2. Erleichterte Bildung von Betriebsräten:

Mit dem neuen § 14a BetrVG wurde ein vereinfachtes Wahlverfahren geschaffen. In kleineren Betrieben mit fünf bis 50 Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einer Wahlversammlung gewählt. Dieses Wahlverfahren soll in zwei Stufen durchgeführt werden. 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 Betriebsratswahl initiieren, erhalten einen zeitlich begrenzten Kündigungsschutz.

Der Gesetzgeber hat bei der Novellierung des BetrVG auch das so genannte Gruppenprinzip aufgegeben. Dies bedeutet, in allen Betrieben werden Arbeiter und Angestellte künftig den Betriebsrat gemeinsam wählen. Besteht in einem Betrieb eines Unternehmens oder eines Konzerns kein Betriebsrat, so kann ein bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat dort den Wahlvorstand bestellen. Die Besetzung der Betriebsratsausschüsse und die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder erfolgt wie bisher nach den Grundsätzen der Verhältniswahl.

3. Einbeziehung besonderer Beschäftigungsformen:

Leiharbeitnehmer erhalten mit dem neuen BetrVG ein aktives Wahlrecht im Entleiherbetrieb - ab einer Überlassungsdauer von mehr als drei Monaten. Damit trägt der Gesetzgeber einer neuen, sich immer weiter ausdehnenden Beschäftigungsform Rechnung.

Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet, auch über die Beschäftigung von im Betrieb beschäftigten Personen zu berichten, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen (§ 80 Abs. 2). Dadurch wird dem Betriebsrat ein Überblick über den Einsatz externer Arbeitskräfte im Betrieb verschafft (arbeitnehmerähnliche Personen, Fremdfirmenarbeitnehmer) und er kann damit die Beschäftigungssituation im Betrieb in der Gesamtheit erfassen.

4. Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats sowie des Schutzes seiner Mitglieder:

Die Arbeitnehmergrenzzahlen zur Bestimmung der Betriebsratsgröße (§ 9) haben eine Absenkung erfahren. Gleichzeitig wird die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern (§ 38) erweitert. So erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder beispielsweise in einem Betrieb mit 100 Arbeitnehmern von bisher fünf auf sieben Mitglieder, in einem Betrieb mit 500 Arbeitnehmern von bisher neun auf elf Mitglieder und in einem Betrieb mit 1.000 Arbeitnehmern von bisher elf auf 13 Mitglieder.

Während bisher nur in Betrieben mit mindestens 300 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied vollständig von der Arbeit freizustellen war, erfolgt die Freistellung künftig schon in Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern. Die Zahl der von der Arbeit freigestellten Betriebsratsmitglieder erhöht sich beispielsweise - in einem Betrieb mit 1.000 Arbeitnehmern von bisher ein auf zwei Mitglieder und in einem Betrieb mit 5.000 Arbeitnehmer von bisher sechs auf sieben Mitglieder.

Freistellungen können auch als Teilfreistellungen erfolgen. Ein Betriebsratsmitglied kann also 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 die Betriebsratsarbeit einbeziehen zu können (§ 38). Moderne Informations- und Kommunikationstechnik wird ausdrücklich als erforderliches Arbeitsmittel der Betriebsräte genannt (§ 40).

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. Damit kann betriebsinternes Wissen vom Betriebsrat besser genutzt werden (§ 80 Abs. 2).

Einzelne Beteiligungsrechte kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern nach einer Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber an Arbeitsgruppen delegieren (§ 28a).

Der Schutz von Betriebsratsmitgliedern wird ausgebaut. 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).

5. Stärkung der Betriebsratsrechte insbesondere bei Beschäftigungssicherung und Qualifizierung:

In vom Arbeitgeber veranlassten Fällen eines drohenden Qualifikationsverlustes erhält der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, mit dem er frühzeitig und präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen kann, um deren Beschäftigung zu sichern (§ 97).

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 (§ 92a).

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).

Der Betriebsrat erhält ein Mitbestimmungsrecht bei der Durchführung von Gruppenarbeit, um Konflikte innerhalb der Gruppe zu lösen und mögliche Ausgrenzungen Einzelner zu verhindern (§ 87 Abs.1 Nr.13).

Bei personellen Einzelmaßnahmen (§ 99) und bei Betriebsänderungen (§ 111ff) kann der Betriebsrat künftig in Unternehmen (bisher: Betrieben) mit mehr als 20 Arbeitnehmern mitbestimmen.

Bei Betriebsänderungen kann der Betriebsrat in Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern künftig einen Berater hinzuziehen, ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber (§ 111).

6. Stärkere Einbindung des einzelnen Arbeitnehmers in die Betriebsverfassung:

Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit der Einflussnahme auf den Betriebsrat, sich mit bestimmten Themen im Betrieb zu beschäftigen. Wenn dies von mindestens fünf Prozent der Arbeitnehmer unterstützt wird, muss der Betriebsrat darüber beraten (§86a).

7. Integration des betrieblichen Umweltschutzes in die Betriebsverfassung:

Der betriebliche Umweltschutz wird in den Katalog der Aufgaben des Betriebsrats aufgenommen (§ 80 Abs.1 Nr.9). Außerdem ist der Betriebsrat bei allen umweltschutzrelevanten Fragen und Untersuchungen vom Arbeitgeber hinzuzuziehen (§ 89).

8. Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb:

Das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist, muss künftig mindestens entsprechend seinem Anteil in der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Betriebsräte sind künftig berechtigt, Frauenförderpläne vorzuschlagen und diese zum Gegenstand der Personalplanung zu machen, über die der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat zu beraten hat (§ 92 Abs. 3). Die Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats (§ 80 Abs. 1 Nr. 2b).

9. Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung:

Auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gilt das vereinfachte Wahlverfahren. Sie erhält in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern das Recht, eigene Ausschüsse zu bilden. Außerdem kann sie die Übernahme von Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis beim Betriebsrat beantragen.

10. Verhinderung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb:

Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen erhalten ein Antragsrecht für Maßnahmen zur Bekämpfung ausländerfeindlicher Tendenzen im Betrieb. Der Betriebsrat hat ein Zustimmungsverweigerungsrecht (§99 Abs.2 Nr.6) bei personellen Einzelmaßnahmen sowie ein ausdrückliches Antragsrecht auf Entfernung aus dem Betrieb bei ausländerfeindlicher Betätigung des Arbeitnehmers.

Fazit:

Mit der Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde der Versuch unternommen, die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen an die neuen sich schnell verändernden wirtschaftlichen Bedingungen anzupassen. Ob dies im vollen Umfang gelungen ist, wird sich erst nach einiger Zeit zeigen.

Thomas Kuschel

Diplom-Wirtschaftsjurist im Bereich Grundsatzfragen in der DAK-Hauptabteilung
Personal- und Sozialwesen