

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt das Zusammenwirken von Arbeitgeber, Betriebsrat und Arbeitnehmer. Eine besondere Bedeutung hat dabei die Mitwirkung des Betriebsrats in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten sowie bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen. Der zentrale Grundsatz des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Verpflichtung von Arbeitgeber und Betriebsrat, vertrauensvoll zum Wohl des Betriebs zusammenzuarbeiten. Dieses vertrauensvolle Miteinander bestimmt in den allermeisten Fällen die betriebliche Wirklichkeit. Aufgrund vielfältiger Öffnungsklauseln in Tarifverträgen wird die betriebliche Mitbestimmung in den nächsten Jahren noch wichtiger werden. Daher sollte das Gesetz so modernisiert werden, dass Verfahren beschleunigt, Kosten begrenzt und bürokratische Überregulierungen abgebaut werden.

Verfahren beschleunigen

Die Dauer der Mitbestimmungsverfahren kann notwendige betriebliche Anpassungen verzögern, zu höheren Kosten führen und in Notsituationen eine Schieflage noch verschlimmern. Da der Arbeitgeber betrieblich notwendige Maßnahmen vielfach nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats durchführen kann, ist das Verhinderungs- und

Behinderungspotenzial groß. In Einzelfällen kommt es zu Koppelungsgeschäften, bei denen der Betriebsrat sachfremde Materien und Themen auf die Verhandlungsliste setzt. Das ist vom Gesetz nicht vorgesehen. Daher ist eine allgemeine Regelung erforderlich, die dem Arbeitgeber vorläufige Entscheidungsmöglichkeiten überträgt. Im Einzelfall müsste der Arbeitgeber entweder sofort eine Maßnahme umsetzen können oder nach Ablauf einer gesetzlich vorzu-

Kosten im Blick halten

Die Betriebsverfassung kann ein Beitrag sein, Transaktionskosten im Betrieb zu senken. Quantifizieren lässt sich ihre Entlastungswirkung allerdings nicht. Sicher sind demgegenüber die mit ihr verbundenen Belastungen. Diese Kosten müssen begrenzt werden. Ein Schritt hierzu kann sein, die durch die Novellierung des Gesetzes 2001 aufgeblähten Gremien zu verkleinern. Die damalige Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder und der Freistellungen sollte rückgängig gemacht werden. Zu erwägen ist darüber hinaus eine Deckelung der jährlichen Kosten für die Betriebsratsarbeit. Das gilt ganz besonders auch für die Kosten der Einigungsstelle. Hier gibt es bereits eine Verordnungsermächtigung, von der das Bundesarbeitsministerium Gebrauch machen sollte. Verstärkt sollte schließlich auch über die Nutzung moderner Kommunikationsmittel nachgedacht werden. Elektronische Wahlverfahren können auch ein Beitrag sein, um die Wahlbeteiligung zu verbessern.

Kosten der Mitbestimmung

Jährliche Aufwendung je Mitarbeiter, die den Unternehmen durch die Umsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes entstehen, in €

Insgesamt		650
für	Betriebsrattätigkeit	338
	darunter:	
	vollständige Freistellung von der Arbeit	187
	Betriebsversammlung	147
	Einigungsstelle	60
	Gesamtbetriebsrat	25
	Betriebsratswahl	19
	Betriebsräteversammlung	12
	Wirtschaftsausschuss	12
	Jugend- und Auszubildendenvertretung	10
	Konzernbetriebsrat	8

Quelle: IW Köln, Befragung von 338 Unternehmen

BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

gebenden Zeitspanne, wenn der Betriebsrat z. B. innerhalb eines Monats nicht mitwirkt oder das Verfahren in die Länge zieht. In einigen gesetzlich klar zu definierenden Fällen sollte innerhalb kurzer Frist die Einigungsstelle angerufen werden können. Auch für Beratungen der Einigungsstelle bedarf es einer zeitlichen Vorgabe.

Interessenausgleich und Sozialplan neu gestalten

Sozialplan- und Interessenausgleichsverhandlungen bei Betriebsänderungen führen immer wieder zu unnötigen Verzögerungen. Dabei ist die Grundidee richtig: Durch den Interessenausgleich soll der Versuch unternommen werden, negative Folgen einer Betriebsänderung für die Arbeitnehmer möglichst gering zu halten. Gelingt dies nicht, soll der Sozialplan einen Ausgleich dieser Folgen sicherstellen. Beides ist sinnvoll, kann aber im Ergebnis die Betriebsänderung als solche erheblich verzögern. Daher galt in den 1990er Jahren eine Beschleunigungsvorschrift, die die Verfahren in den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen deutlich effizienter machte. Durch eine kleine Änderung könnte dieser Rechtszustand ohne großen Aufwand wieder hergestellt werden. Dies führt nicht zur Beschneidung der Mitwirkungsrechte, sondern allein zu schnelleren Verfahrensabläufen.

Anpassungsfähige Strukturen ausbauen

Das Betriebsverfassungsgesetz sollte Regelungen vorsehen, um die gesetzlichen Vertretungsstrukturen schnell und unbürokratisch den Gegebenheiten des einzelnen Betriebs anpassen zu können. Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben erfüllen diese Voraussetzung vielfach nicht. Zwar sieht das Gesetz vor, dass z. B. auch für mehrere rechtlich selbstständige Einheiten eine einheitliche Betriebsratsstruktur geschaffen werden kann. Allerdings setzt dies fast immer einen entsprechenden Tarifvertrag voraus. Dies ist vielfach zu kompliziert und auch nicht den betrieblichen Gegebenheiten angemessen. Arbeitgeber und Betriebsrat wissen in der Regel besser, welche Vertretungsstrukturen sinnvoll sind. Daher müssen grundsätzlich entsprechende Vereinbarungen mit dem Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat geschlossen werden können.

Alternative Beteiligungsformen stärken

In vielen Unternehmen und Betrieben finden sich aber alternative Vertretungsformen zur Mitwirkung auf betrieblicher Ebene, wie z. B. Mitarbeitervertretungen, die ebenso vertrauensvoll mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten. Solche Mitarbeitervertretungen dürfen nicht in ihrem Wirken behindert werden. Nach geltendem Recht können Minderheiten von drei Arbeitnehmern einen Betriebsrat erzwingen – selbst gegen den überwältigenden Teil der Belegschaft, der sich für eine alternative Vertretungsstruktur entschieden hat. Dies macht die Entscheidung der Mehrheit hinfällig und mindert die Legitimation eines Betriebsrats deutlich. Zumindest dann, wenn alternative Vertretungsstrukturen im Betrieb bereits existieren, sollte daher ein Wahlquorum für die Betriebsratswahl eingeführt werden. Dieses müsste mindestens ein Drittel der wahlberechtigten Arbeitnehmer betragen.

Die Betriebsverfassung hat sich in der Praxis immer wieder bewährt und ist ein prägendes Element der Unternehmens- und Betriebskultur.

Teilzeitkräfte angemessen berücksichtigen

In vielen Gesetzen des Arbeitsrechts gilt der sog. Pro rata temporis-Grundsatz. Danach werden Teilzeitkräfte mit einem anderen Bemessungsschlüssel berücksichtigt als Vollzeitkräfte – ohne dass sich ihr Stimmgewicht ändert. Diese Berücksichtigung der Arbeitnehmer nach der von ihnen zu leistenden Arbeitszeit hat sich bewährt und ist angemessen. Sie sollte generell im Arbeitsrecht und damit auch im Betriebsverfassungsgesetz gelten.

PUBLIKATIONEN

Mitbestimmung modernisieren

Bericht der Kommission Mitbestimmung von BDA und BDI, November 2004

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de