

Kernforderungen

zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Beschluss des dbb Bundeshauptvorstandes, Juni 2015



I. Handlungsbedarf

Die große Bedeutung der Beteiligung der Betriebsräte als Interessenvertreter der Beschäftigten an Entscheidungen des Arbeitgebers, die die Beschäftigten und ihren Betrieb betreffen, ist heute unbestritten. Doch die Anforderungen an Betriebsräte haben sich in den letzten Jahren ebenso verändert wie die Arbeitswelt als solche. Außer an dem besonders augenfälligen Einzug der digitalisierten Informations- und Kommunikationstechnologie in alle Bereiche des Arbeitslebens mit gravierenden Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Arbeitsbedingungen manifestiert sich dies insbesondere in einem massiv erweiterten und unvergleichbar komplexer gewordenen Aufgabenkreis der Betriebsräte. Grundlegende Umstrukturierungen oder Ausgliederungen, Rationalisierungen, neue Gestaltungsformen der Arbeitsverhältnisse, eine Überfrachtung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsgrundlagen durch interpretierende, ausweitende nationale, aber auch europäische Rechtsprechung, Überalterung der Belegschaften bei Zunahme der gesundheitlichen Probleme als Folge der demografischen Entwicklung – all dies hat die Bewältigung der den Betriebsräten obliegenden Aufgaben rechtlich komplexer, tatsächlich schwieriger, inhaltlich umfangreicher und persönlich belastender werden lassen.

Es ist an der Zeit, dass das Betriebsverfassungsgesetz auf diese Veränderungen erneut reagiert, damit sich die betrieblichen Interessenvertreter effektiv zum Wohle der Beschäftigten einsetzen können und unter optimierten Bedingungen eine tatsächlich konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber möglich ist.

II. Kernforderungen

1. Sicherung der gewerkschaftlichen Pluralität bei der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb

1.1 Strukturtarifverträge

Nach demokratischen Grundsätzen muss eine Minderheit stets die Möglichkeit haben, über das Einbringen ihrer inhaltlichen Standpunkte in die Diskussion die Mehrheit zu gewinnen. Es muss daher dafür Sorge getragen werden, dass eine absolute Majorisierung von Minderheiten im Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen wird.

Das Gesetz berücksichtigt derzeit nicht, dass **mehrere Gewerkschaften** für den Abschluss von Tarifverträgen nach **§ 3 BetrVG tarifzuständig** sein können. Daher wäre es möglich, dass Tarifverträge mit unterschiedlichem Regelungsinhalt für eine vom Gesetz abweichende Betriebsratsstruktur bestehen. Die gesetzliche Regelung enthält jedoch keine Antwort auf die Frage, wie das Verhältnis konkurrier-



render Tarifverträge oder konkurrierender Tarifzuständigkeiten für einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG zu lösen ist. Das Bundesarbeitsgericht löst das Problem unzureichend dahingehend, dass ein Tarifvertrag nach § 3 BetrVG von einer tarifzuständigen und im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ohne Beteiligung von anderen gleichfalls tarifzuständigen Gewerkschaften abgeschlossen werden kann. In der Praxis kann ein Arbeitgeber daher von der ihm durch das Bundesarbeitsgericht eröffneten Möglichkeit Gebrauch machen und mit derjenigen Gewerkschaft abschließen, die seine Vorstellungen akzeptiert, jedenfalls wenn er nicht mit ernsthaftem Druck einer anderen im Betrieb vertretenen Gewerkschaft rechnen muss.

Daher müssen **alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften an einem Tarifvertrag nach § 3 BetrVG beteiligt** sein. Dem steht nicht entgegen, dass der Arbeitgeber zu einem Tarifabschluss mit allen Gewerkschaften nicht gezwungen werden darf. Insofern muss es eine Voraussetzung sein, dass sich die betroffenen Gewerkschaften zunächst untereinander über die zu regelnde Betriebsstruktur einigen. Kommt eine entsprechende Einigung nicht zu Stande, darf kein Tarifvertrag im Sinne des § 3 BetrVG geschlossen werden.

1.2 Vereinfachtes Wahlverfahren

Beim vereinfachten Wahlverfahren muss dem Minderheitenschutz Geltung verschafft werden. Die generelle Festlegung des Mehrheitswahlrechts für das vereinfachte Wahlverfahren in § 14 Abs. 2 BetrVG **benachteiligt kleinere Gewerkschaften** bei der Bildung mehrköpfiger Betriebsräte. Um dies zu verhindern, muss das Verhältniswahlrecht zum Zuge kommen.

1.3 Listensprung

Die bestehenden Regelungen, die durch die Möglichkeit von **listenübergreifenden Sitzverschiebungen** sicherstellen wollen, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten ist, sind zu ändern. Durch sie wird in die auch für Betriebsratswahlen geltende Wahlrechtsgleichheit eingegriffen. Der **Listenschutz und der Respekt vor dem Wählerwillen müssen dem Geschlechterproporz vorgehen**. Die listenübergreifende Sitzverschiebung (Listensprung) verletzt das Recht der Gewerkschaften auf Chancengleichheit bei Betriebsratswahlen, weil insbesondere Minderheitsgewerkschaften nicht immer eine ausreichende Anzahl dem Minderheitengeschlecht angehörender Wahlbewerber/innen zur Verfügung steht.

1.4 Abberufung aus der Freistellung

Eine Abwahl von Betriebsratsmitgliedern aus der Freistellung darf **nur bei grober Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten** möglich sein. Eine Abwahl aus einer Freistellung wird oftmals genutzt, um konkurrierende kleinere Listen aus den Frei-



stellungen zu verdrängen. Um dies zu verhindern, muss ein behaupteter Vertrauensentzug **mit Tatsachen belegt** werden, die objektiv geeignet sind, das Vertrauen des Betriebsrats zum freigestellten Betriebsratsmitglied zu zerstören.

2. Ausweitung der Beteiligungsrechte

Die Rechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit dem **Einsatz von Leiharbeitnehmern** müssen erweitert werden. Durch umfassende Mitbestimmungsrechte und konkrete Zustimmungsverweigerungsrechte muss ein Betriebsrat die Möglichkeit haben, etwa einer Ersetzung der Stammbesellschaft durch Leiharbeitnehmer entgegenzuwirken. Eine erschöpfende und gewissenhafte Wahrnehmung seiner Rechte setzt voraus, dass der Betriebsrat umfassende Informationsrechte besitzt. Dazu gehört auch das Recht, Einsicht in die Arbeitsverträge zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher nehmen zu können und über die Bewerbungsunterlagen von Leiharbeitnehmern unterrichtet zu werden.

Um dem zunehmenden **Einsatz von Fremdarbeitnehmern aufgrund von mit Fremdfirmen geschlossen Werkverträgen** begegnen zu können, muss der konkrete Einsatz von Fremdarbeitnehmern der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Auch in diesem Fall muss dem Betriebsrat die Gelegenheit gegeben werden, konkrete Nachteile für die Beschäftigten abwehren zu können.

Auch beim **Einsatz von befristet Beschäftigten** sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu stärken. Bei der Einstellung von befristet Beschäftigten ist dem Betriebsrat die Möglichkeit einzuräumen, vom Arbeitgeber zu verlangen, dass dieser ihm vor der Einstellung befristet beschäftigter Arbeitnehmer mitteilt, ob die Befristung ohne Sachgrund oder mit sachlichem Grund erfolgt und worin ggf. der sachliche Grund besteht.

Die heutigen technischen Möglichkeiten, einmal gesammelte Daten unabhängig von ihrem ursprünglichen Erhebungszweck frei zu verknüpfen, lässt eine eindeutige Abgrenzung, ob eine Einrichtung unmittelbar zur Überwachung der Beschäftigten bestimmt ist, nicht mehr zu. Um hier eine **wirksame Kontrolle sicherzustellen** und die Bildung automatisierter Persönlichkeitsprofile der Beschäftigten der Mitkontrolle des Betriebsrats zu unterwerfen, ist ein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei der **Erfassung und Auswertung von persönlichen Daten der Beschäftigten** vorzusehen. Bisher steht dem Betriebsrat nur ein Mitbestimmungsrecht bei der Abfassung von Personalfragebogen zu. Auf die Verarbeitung und Verwendung der ermittelten Daten hat sie keinen Einfluss. Das geforderte Mitbestimmungsrecht dient sowohl dem Schutz des einzelnen Beschäftigten vor Einbeziehung sachfremder Informationen bei ihn betreffenden Entscheidungen als auch generell der Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes bei personellen Maßnahmen. Die Beteiligung des Betriebsrats liegt aber auch im Interesse der Arbeitgeber, da die jeweilige Entscheidungsgrundlage für personelle Einzelmaßnahmen offen liegt.



Bei der **Personalplanung** (§ 92 BetrVG) sind die Beteiligungsrechte hin zu einer **erzwingbaren Mitbestimmung und einem erzwingbaren Einigungsstellenverfahren** auszubauen. Bereits im Planungsstadium werden Entscheidungen getroffen, die sich bei entsprechender Durchführung als belastend für die Arbeitnehmer erweisen. Auch die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer an Aufstiegsmöglichkeiten und Schutz der Arbeitsplätze müssen Berücksichtigung finden. Daher ist es gerechtfertigt, den Betriebsrat bereits in diesem frühen Stadium mitentscheidend zu beteiligen. Nur so wird eine Objektivierung und bessere Durchsetzbarkeit sowohl der allgemeinen Personalwirtschaft, als auch der personellen Auswirkungen im Einzelfall bewirkt.

3. Verbesserte Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats

Zur qualitativ hochwertigen und verantwortungsvollen Wahrnehmung einer gestiegenen Anzahl von zudem komplexer gewordenen Aufgaben ist ein zeitlicher Mehraufwand erforderlich. Dem ist durch **anteilige, zeitlich gestaffelte Freistellungen in kleinen und mittleren Betrieben bereits unter 200 Arbeitnehmern** sowie einen **Freistellungsanspruch für den Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat** Rechnung zu tragen.

Komplexe Sachverhalte – zum Beispiel im Zusammenhang mit der Veränderung von Organisationsstrukturen – oder die Erforderlichkeit speziellen Fachwissens – zum Beispiel im Bereich des Arbeitsschutzes – erfordern Betriebsräte, die über umfangreiches Fachwissen verfügen. Dies gilt insbesondere auch für **Mitglieder eines Wirtschaftsausschusses, Gesamtbetriebsrates und Konzernbetriebsrates**. Daher sind diesen **Ansprüche auf Schulungen** einzuräumen.

Erst dadurch werden Auseinandersetzung und Austausch auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber möglich. Demselben Ziel dienen die Vorschläge des dbb zur **Verbesserung des Informations- und Unterrichtsanspruchs**. Es ist klarzustellen, dass es auch für Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben einen Unterrichtsanspruch in wirtschaftlichen Angelegenheiten gibt.

Bei einer Vielzahl von Sozialversicherungsträgern, die unter den Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes fallen, wurden Teile ausgegliedert und in eine private Rechtsform, somit in den Anwendungsbereich des BetrVG, überführt. In der Vergangenheit kam es dabei aber zu **Rückgliederungen in den ursprünglichen Sozialversicherungsträger**. Für diesen Fall fehlen **Übergangsregelungen**, die eine **lückenlose Interessenvertretung** der betroffenen Arbeitnehmer ermöglichen.



4. Anerkennung von Auszubildenden in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten als Arbeitnehmer des Betriebs (§ 5 BetrVG)

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gelten Auszubildende in sogenannten reinen Ausbildungsbetrieben nicht als Arbeitnehmer i.S.v. § 5 BetrVG. Ein reiner Ausbildungsbetrieb liegt vor, wenn der Betriebszweck allein oder hauptsächlich darauf gerichtet ist, anderen Personen eine berufspraktische Ausbildung zu vermitteln. Die **Auszubildenden in außerbetrieblichen Einrichtungen** sollen als **Arbeitnehmer des Ausbildungsbetriebs i.S. des § 5 BetrVG** anerkannt werden und damit wahlberechtigt und wählbar zu den betrieblichen Interessenvertretungen sein.

5. Verbesserung der Möglichkeiten zur Durchsetzung der Betriebsratsrechte

Erfolgen Einstellungen von befristet Beschäftigten oder Leiharbeitnehmern unter Missachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates, ist für den Betriebsrat ein effektiver Rechtsschutz oftmals nicht möglich. Dem Betriebsrat bleibt dann nur noch übrig, das Arbeitsgericht anzurufen, um feststellen zu lassen, dass sein Mitbestimmungsrecht verletzt wurde. Diese Entscheidung ergeht in der Regel aber erst dann, wenn die Maßnahme bereits durchgeführt ist. Die Rechte des Betriebsrats können in diesen Fällen nur gewahrt werden, wenn er seine **Rechte in personellen Angelegenheiten bereits in einem Eilrechtsschutzverfahren geltend machen** kann.

Plant der Arbeitgeber eine Betriebsänderung, muss er den Betriebsrat über diese rechtzeitig informieren und mit ihm hierüber beraten. Ziel der Beratungen ist es, dass der Betriebsrat im Interesse der Arbeitnehmer Vorschläge zur Abwendung oder Umgestaltung der Betriebsänderung machen kann. Beginnt der Arbeitgeber mit der Umsetzung der Betriebsänderung, bevor er diese mit dem Betriebsrat beraten hat, wird der Beratungsanspruch des Betriebsrats vereitelt. Ob ein Betriebsrat im Wege der einstweiligen Verfügung die arbeitgeberseitige Umsetzung einer Betriebsänderung vorläufig verhindern kann, um seinen Beratungsanspruch aus § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu sichern, ist umstritten. Hierzu gibt es unterschiedliche Auffassungen in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte. Auch zur Sicherung einer einheitlichen Rechtspraxis ist deshalb die Möglichkeit, den **Beratungsanspruch aus § 111 Abs. 1 Satz 1 BetrVG durch einen im Wege einer einstweiligen Verfügung durchsetzbaren Unterlassungsanspruch zu sichern**, gesetzlich zu verankern.

6. Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer

Die Situation von Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist zu verbessern. Notwendig ist eine betriebsverfassungsrechtliche Gleichstellung



von **Leiharbeitnehmern** mit den Arbeitnehmern des Einsatzbetriebes, etwa durch **Einbezug in den Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG**. Dadurch wird sichergestellt, dass Leiharbeiter auch das passive Wahlrecht besitzen.

Personalgespräche drehen sich meist um für den Arbeitnehmer wichtige Themen wie Gehalt, Beurteilung seiner Arbeitsleistung und berufliche Perspektive im Unternehmen. Abhängig von der Größe des Unternehmens sind bei solchen Gesprächen nicht nur der direkte Fachvorgesetzte, sondern auch der Leiter der Personalabteilung anwesend. Da der Arbeitnehmer in diesen Fällen bereits einer zahlenmäßigen Überlegenheit auf Seiten des Arbeitgebers gegenübersteht, ist einem **Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit einzuräumen, ein Betriebsratsmitglied seiner Wahl bei Personalgesprächen hinzuzuziehen**.