

Beschluss

des 52. Ord. Bundesparteitages, Düsseldorf, 4.-6. Mai 2001

Mittelstand stärken –Betriebsverfassungsgesetz liberal reformieren!

Das 1972 beschlossene Betriebsverfassungsgesetz hat einen erheblichen Beitrag zum sozialen Frieden in der Bundesrepublik Deutschland geleistet. Nach fast 30 Jahren ist jedoch eine Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung erforderlich, die der Entwicklung zu mehr Individualisierung, Flexibilisierung, Entbürokratisierung und Betriebsautonomie Rechnung trägt. Insbesondere sind die Verfahren und Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung an die Leistungsfähigkeit kleiner und mittlerer Betriebe anzupassen.

1. Mittelstandsfreundlichkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

In kleinen und mittleren Betrieben arbeiten Geschäftsführung und Arbeitnehmer Hand in Hand für das Wohl des Unternehmens und pflegen eine Kultur der direkten Kommunikation. Gerade in Inhaberunternehmen ist der unmittelbare Kontakt jedes Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber noch jederzeit möglich. Diese unkomplizierte Praxis betrieblicher Partizipation und informeller Mitbestimmung wird durch die Zwischenschaltung eines Betriebsrates eher gestört. Das Betriebsverfassungsgesetz ist daher im Interesse der Betriebsparteien im Mittelstand folgendermaßen zu ändern:

- a) Ein **Betriebsrat** kann in Unternehmen erst ab **20 Beschäftigten** gebildet werden und erfordert ein **Wahlquorum** von **mehr als 50%** der wahlberechtigten Arbeitnehmer.
- b) Die **Anzahl der Mitglieder im Betriebsrat** ist zu **reduzieren**: Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel:

bis 50 Arbeitnehmern aus einem Mitglied
51 bis 150 aus 2 Mitgliedern
151 bis 300 aus 3 Mitgliedern
301 bis 500 aus 5 Mitgliedern
501 bis 1000 aus 7 Mitgliedern
1001 bis 2000 aus 9 Mitgliedern
2001 bis 3000 aus 12 Mitgliedern
3001 bis 5000 aus 15 Mitgliedern
5001 bis 7000 aus 19 Mitgliedern
7001 bis 9000 aus 23 Mitgliedern.

- c) Die **Freistellung von Betriebsratsmitgliedern** beginnt in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit einem freigestellten Betriebsrat. In Betrieben ab 1001 wird die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder um jeweils eine Freistellung reduziert.
- d) Die **Mitbestimmungsrechte** der Betriebsräte werden an die Leistungsfähigkeit kleiner und mittelständischer Betriebe angepasst: Die **Mitbestimmungsrechte** des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten iSd § 87 BetrVG (erzwingbare Mitbestimmung) werden auf Betriebe mit mehr als 300 wahlberechtigten Arbeitnehmern beschränkt.
- e) Der **Schwellenwert** für die **Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen** iSd § 99 BetrVG wird von 20 auf 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern angehoben.
- f) Der **Schwellenwert** für die **Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen** im Sinne der §§ 111, 112 BetrVG wird von 20 auf 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer angehoben. Der Betriebsrat wird verpflichtet, bei der Vereinbarung des Sozialplans besonders zu beachten, dass der Fortbestand des Unternehmens und der damit verbundenen Arbeitsplätze nicht gefährdet wird.
- g) In **Teilzeit arbeitende** Beschäftigte sind bei der Berechnung der **Schwellenwerte** im Betriebsverfassungsgesetz nur entsprechend ihrer Arbeitszeit zu berücksichtigen (analog § 23 KSchG).

2. Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz.

Die im In- wie Ausland bestehenden Vorbehalte gegen das deutsche Modell der Mitbestimmung resultieren insbesondere aus den komplizierten Verfahrensvorschriften und der damit einhergehenden langen Dauer und dem Verlust an Flexibilität. Die deutsche Mitbestimmung wird dann größere Akzeptanz bei beiden Betriebsparteien finden, wenn die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Entscheidungsprozesse schnell, effizient und klar gestaltet werden. Daraus folgt:

- a) Eine **sachwidrige Koppelung** von verschiedenen, nicht zusammengehörigen Sachverhalten muss **vermieden werden**. Gründe für eine Zustimmungsverweigerung sollten auch im Hinblick auf Regelungsstatbestände der erzwingbaren Mitbestimmung eingeführt werden, damit die betriebsratliche Interessenausübung einer Überprüfbarkeit konkret zugänglich gemacht wird.
- b) Es muss ein **Unterlassungsanspruch** des **Arbeitgebers** eingeführt werden, entsprechend dem Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG, wenn der Betriebsrat gegen seine gesetzlichen Pflichten verstößt, indem er die Entscheidung über unterschiedliche Sachverhalte in unzulässiger Weise miteinander verknüpft.

- c) Das **Einigungsstellenverfahren** muss beschleunigt und dessen Kosten müssen reduziert werden. Es ist eine **zeitliche Begrenzung** sowohl im Hinblick auf die Bildung der Einigungsstelle sowie die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens notwendig. Im Fall einer Nichteinigung sollte die gerichtliche Entscheidung über den Vorsitzenden des Bestellungsverfahrens spätestens nach zwei Wochen erfolgen. Gesetzlich ist die Wahl der Einigungsstellenorgane und ihre **Vergütung zu regeln**. Der Vergütungsanspruch von hauptamtlichen Funktionären wird begrenzt.
- d) Alle **Mitbestimmungsverfahren** sind zu **befristen**, damit der Arbeitgeber nach Fristablauf handlungsfähig bleibt.
- e) Das **Verfahren bei personellen Angelegenheiten** ist zu vereinfachen. Eine personelle Maßnahme muss vorläufig ohne die Verpflichtung des Arbeitgebers durchführbar sein, das Arbeitsgericht anzurufen. Statt dessen sollte der Betriebsrat zur Anrufung des Arbeitsgerichts berechtigt werden, wenn er gegen die Durchführung einer personellen Maßnahme angehen will.
- f) Die bloße **Änderung der Betriebsorganisation** ohne Maßnahmen des Personalabbaus ist aus dem Katalog der §§ 106 und 111 BetrVG herauszunehmen.

3. Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

Das im Betriebsverfassungsgesetz angelegte **Konsensprinzip** muss stärker ausgestaltet werden. Die betriebliche Erfahrung zeigt, dass der Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor gesetzlichen Regelungen der bessere Weg ist, da er den betriebsspezifischen Besonderheiten Rechnung trägt. Er bietet den Betriebsparteien einen Spielraum, die für den Regelfall geltende gesetzliche oder tarifliche Regelung durch eine kollektivrechtlich wirkende betriebliche Vereinbarung abzubedingen. Die Richtigkeit dieses Weges wird durch die Zunahme von Öffnungs- und Optionsklauseln für betriebliche Regelungen in Tarifverträgen unterstrichen. Der Gesetzgeber ist verfassungsrechtlich nicht befugt, den Betriebsparteien im Einzelnen den Ablauf betrieblicher Entscheidungsprozesse durch Regularien vorzuschreiben, sondern darf lediglich einen Rahmen vorgeben, von dem die Betriebsparteien abweichen können. Es ist Aufgabe der Unternehmen sowie der dort beschäftigten Arbeitnehmer und deren Vertretern, die Beteiligung an beschäftigungsrelevanten Entscheidungen differenziert und situationsgerecht auszugestalten. Daraus folgt:

- a) Es müssen **Regelungsspielräume** auf der Ebene der **Betriebsparteien** eröffnet werden und betriebliche Erfordernisse im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes stärker berücksichtigt werden, ohne komplizierte Verfahrensmechanismen wie das derzeit in § 3 BetrVG bestimmte staatliche Zustimmungserfordernis.

- b) Die Zahl der **Betriebsräte** sollte **abweichend geregelt** werden können, wie es das geltende Recht bereits an anderer Stelle für die Freistellung der Betriebsräte vorsieht (§ 38 Abs. 1 BetrVG).
- c) In Übereinstimmung von Geschäftsleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter sollte für die Dauer der Amtszeit des Betriebsrates das Betriebsverfassungsgesetz ausgesetzt werden können, um alternative Mitbestimmungsmodelle zu ermöglichen.

4. Betriebsverfassungsgesetz für betriebliche Bündnisse für Arbeit öffnen.

Das überkommene Tarifvertragssystem wird den Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Seit vielen Jahren orientieren sich die Tarifabschlüsse an der Leistungskraft der großen Unternehmen. Sie berücksichtigen zu wenig die spezifische Situation in den kleinen und mittleren Unternehmen. Die Bereitschaft der Tarifvertragsparteien, durch tarifvertragliche Öffnungsklauseln Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zuzulassen, ist gewachsen, aber nicht ausreichend genug. Das starre Lohnkorsett gefährdet die Existenz von Betrieben und Arbeitsplätzen. Die längst vollzogene Flexibilisierung einzelner Arbeitsverhältnisse wird in den Tarifverträgen nur unzureichend berücksichtigt. Der Flächentarif in seiner bisherigen Form ist überholt und muss durch betriebsorientierte Vereinbarungen ergänzt werden. Daraus folgt

- a) Das **Günstigkeitsprinzip** in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz muss so **erweitert** werden, dass sich ein Lohnverzicht oder eine längere Arbeitszeit dann als günstiger darstellt, wenn dies den Erhalt der Arbeitsplätze sichert.
- b) Der **Tarifvorbehalt** des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetzes, der bislang die Normsetzung der Tarifparteien gegenüber betrieblichen Vereinbarungen privilegiert, ist so zu **ändern**, dass jegliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene möglich sind, wenn sie freiwillig geschlossen werden und diesen 75% der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben.

5. Wirtschaftlichkeit und Transparenz bei der Betriebsratsstätigkeit.

Die Finanzierung der betrieblichen Mitbestimmung führt in kleinen und mittleren Unternehmen zu nicht unerheblichen Kostenbelastungen und kann in Einzelfällen die Existenz gefährden. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt bisher weder Transparenz noch Wirtschaftlichkeit bei den Aufwendungen für die Betriebsratsarbeit vor. Auch ist der Betriebsrat nicht verpflichtet jährlich Rechenschaft über die Verwendung der Geld- und Sachmittel zu geben. Dies widerspricht dem deutschen Rechtssystem und auch den Interessen der Arbeitnehmer selbst. Daraus folgt:

- a) Dem Betriebsrat steht für seine Arbeit ein **gesetzlich bestimmtes und begrenztes Geldbudget** zur Verfügung, dessen **Höchstgrenze** sich **prozentual nach den durch den Arbeitgeber aufgewandten Personalkosten** bemisst und die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens berücksichtigt.

- b) Entsprechend wird eine Kostenbegrenzung und ein Zeitbudget für **Schulungsveranstaltungen** eingeführt.
- c) Die **Arbeitnehmer beteiligen** sich an den **Kosten** und dem Sachaufwand der Betriebsratsarbeit **hälftig, höchstens** jedoch mit einem **halben Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts**. Der Ausweis des auf jeden einzelnen Arbeitnehmers entfallenen Anteils erfolgt auf der Lohn- und Gehaltsabrechnung.
- d) Der **Betriebsrat kann über dieses** Budget frei und ohne Einflussnahme durch den Arbeitgeber verfügen, ist aber gleichzeitig zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mitteln und zur Rechenschaft gegenüber den Arbeitnehmern verpflichtet.

6. Demokratieprinzip und den Minderheitenschutz stärken.

Die betriebliche Mitbestimmung ist in hohem Maße von ihrer Legitimation durch die Belegschaft abhängig. Je weniger Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern im Betriebsrat repräsentiert sind, desto geringer die Legitimation des Betriebsrates. Alle relevanten Gruppen müssen in die betriebliche Mitbestimmung einbezogen werden. Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht in seiner jetzigen Form eine zu starke Förderung von hauptamtlichen Funktionären und zu wenig Repräsentanz aller Belegschaftsgruppen. Daher ist die Legitimationsbasis des Betriebsrates dringend zu verbreitern:

- a) Bei den **Wahlvorschriften** zum Betriebsrat und seinen Ausschüssen soll das **D'Hondtsche** Auszählverfahren, welches große Gruppen, Listengemeinschaften bzw. Gewerkschaften begünstigt, durch das **Verfahren 'Hare-Niemayer'**, das keine der an der Wahl beteiligten Wahlvorschlagslisten begünstigt, sondern das Stimmverhalten der Wähler bei der Mandatsverteilung wiedergibt, ersetzt werden.
- b) Es muss gewährleistet werden, dass alle im Betriebsrat vertretenen Gruppierungen auch in den **Ausschüssen des Betriebsrates** analog den Regelungen über die Bildung des Betriebsausschusses vertreten sind.
- c) **Beschlüsse eines Betriebsrates** können mit einer **qualifizierten Mehrheit von 75 %** aufgehoben werden, wenn sich an der Abstimmung mehr als 50% der wahlberechtigten Arbeitnehmer beteiligt haben.

7. Mitarbeiterbeteiligung - moderne Form der Mitbestimmung

In Deutschland gibt es heute mehr Aktionäre als Gewerkschaftsmitglieder. Diese Entwicklung hat Konsequenzen für die betriebliche Mitbestimmung.

- a) Die **Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen** ist unter Wahrung der **Freiwilligkeit der Vereinbarung** in den Betrieben und **Wahlfreiheit der Anlageformen** zu fördern. Dabei sind gesetzlicher

Zwang oder Zwang durch Flächentarifvereinbarungen abzulehnen, denn diese können den unterschiedlichen Möglichkeiten und konkreten Zielvorstellungen der einzelnen Unternehmen nicht gerecht werden. Ob Sparlohn statt Barlohn, ob Gewinnbeteiligung oder Investivlöhne - die jeweiligen Formen der Mitarbeiterbeteiligungen sollten Vereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Belegschaft vorbehalten bleiben.

- b) Auch ist zu prüfen, wie das **Gewicht** in der **Vermögensbildung** vom **Geldvermögen** stärker auf das **Produktivvermögen** zu verlagern ist, um eine deutlich stärkere Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivvermögen zu ermöglichen, ohne andere Sparformen – etwa das Bausparen – zu beeinträchtigen. So wäre zu überlegen, ob durch die bislang niedrigen Einkommensgrenzen des Vermögensbildungsgesetzes und den ebenfalls niedrigen Freibetrag des § 19 a Einkommenssteuergesetzes nicht gerade diejenigen Mitarbeiter von der Förderung ausgeschlossen bzw. eingeschränkt werden, die ein interessantes Potential für Mitarbeiterbeteiligungen am Produktivkapital wären.
- c) Schließlich muss eine international wettbewerbsverträgliche steuerliche Behandlung von **Aktienoptionen** für Arbeitnehmer gefunden werden. 85 % der Firmen, die im Index des Neuen Marktes geführt werden, bieten ihren Mitarbeitern Beteiligungsmodelle überwiegend in Form von Aktienoptionen an. Abweichend vom geltenden Recht soll bei der Ausübung von Aktienoptionen zwar die Differenz zwischen vereinbartem Kaufpreis und dem Kurswert besteuert werden, allerdings ist dabei der halbe durchschnittliche Steuersatz anzuwenden, wahlweise der Gewinn aus der Ausübung der Option über fünf Jahre zu verteilen.