

Achtung, dieser Artikel befaßt sich mit dem Reformvorhaben im Frühjahr 2001.  
Was dann daraus geworden ist, finden Sie im Beitrag „Neues im BetrVG?“

## **Die Reform des Betriebsverfassungsrechts – mit zweischneidigen Ergebnissen**

(die Reformparagraphen entstammen dem Regierungsentwurf, wie er derzeit von der Website des Bundesarbeitsministeriums heruntergeladen werden kann, Stand April 2001)

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn

Nicht immer ist eine Reform eine von allen Seiten begrüßte Verbesserung. Wenn beispielsweise in einem Interessenkonflikt die Rechte einer Seite durch eine gesetzliche Regelung geschützt werden sollen, wird sich die andere Seite Umgehungsmöglichkeiten überlegen und komplizierte Regelungen für sich ausnutzen. Wenn dann die Schlupflöcher gestopft werden sollen, ist die Ablehnung groß.

Ähnlich dürfte es auch bei der Reform des Betriebsverfassungsrechts sein. Dem sachlichen Betrachter stellt sich dabei die Frage, wo Schlupflöcher gestopft und wo Rechtspositionen ausgebaut werden sollen.

### **1. Von der Kleinbetriebsklausel zur Kleinunternehmensklausel**

Ein typischer Fall für das Verschließen einer Umgehungsmöglichkeit ist die geplante Regelung in § 4 Abs.2. Kleinbetriebe, die nicht die notwendige Mitarbeiterzahl haben, d.h. fünf Wahlberechtigte, davon drei wählbar, werden dem Hauptbetrieb zugeordnet. Wie schon im neuen TzBfG und in der Rechtsprechung zu § 23 KSchG als Tendenz beobachtet, wird der tatsächlich zu beobachtenden Aufspaltung der Unternehmen insbesondere im Einzelhandels- und Dienstleistungsbereich entgegengetreten, indem auf die Größe des Unternehmens abgestellt wird. Die Kleinbetriebsregelung dient dazu, die Lasten der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung von kleinen Handwerks- und Familienbetrieben fernzuhalten. Große Einzelhandelsketten gehören sicher nicht zu dieser Zielgruppe.

### **2. Statt der komplizierten Gruppenregelung nunmehr die komplizierte Geschlechterregelung**

Die bisherigen Regelungen, die sicherstellen sollten, dass Arbeiter und Angestellte entsprechend ihrem Verhältnis im

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

Betrieb auch im Betriebsrat vertreten sind, werden ersatzlos gestrichen. Sie sind tatsächlich nicht mehr zeitgemäß und haben zu einer komplizierten Quotenregelung geführt.

Statt dessen wird aus der Soll-Vorschrift zur Beteiligung der Frauen am Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 BetrVG) eine Muß-Vorschrift. In Betriebsräten mit mindestens drei Mitgliedern müssen die Geschlechter entsprechend den Verhältnissen im Betrieb repräsentiert sein. Wie sich dies dann im konkreten Fall umsetzen lässt, wird im Gesetzesentwurf in die Wahlordnung verlagert. Einfach wird dies nicht sein. Und ein Patentrezept zur stärkeren Beteiligung von Frauen an der Betriebsratsarbeit sicher auch nicht.

### **3. Die Vereinfachung der Wahl**

Für Betriebe mit bis zu fünfzig wahlberechtigten Mitarbeitern ist im eingeschobenen § 14 a ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen.

Wer bislang Betriebsratswahlen – egal auf welcher Seite – verfolgt hat, konnte eine komplizierte Choreographie von Frist für Wahlvorschläge, Wahlvorstandswahlen, Betriebsversammlungen etc. beobachten. Und je mehr es derartige Regelungen gibt, desto mehr Möglichkeiten zur Wahlanfechtung bestehen – wohlgerne auf Kosten des Unternehmens.

In Betrieben der bezeichneten Größe soll es in Zukunft nur noch zwei Betriebsversammlungen mit einer Woche Abstand geben. Auf der ersten wird der Wahlvorstand gewählt, auf der zweiten der Betriebsrat. Wahlvorschläge sollen noch bis in dieser zweiten Betriebsversammlung gemacht werden dürfen. Dem Wahlvorstand soll es obliegen, die an sich durch Unterschrift dokumentierte Unterstützung eines Wahlvorschlages (mindestens drei) in diesem Stadium durch Handzeichen zu ermöglichen und Doppelmeldungen zu unterbinden. Eine Illusion mehr in die Machbarkeit des „Einfachen“. Man wird auf die ersten Erfahrungsberichte gespannt sein, wenn dies Gesetzeswirklichkeit wird.

### **4. Übergangs- und Restmandat**

Die bislang aus der Rechtsprechung bekannten Institute des Übergangsmandates im Falle der Betriebsaufspaltung soll nun in § 21 a geregelt werden, das Restmandat folgt dann in § 21 b in Fällen der Betriebsstillegung, - spaltung oder Zusammenlegung.

### **5. Neue Organisationsformen**

Um sich den schnell ändernden Strukturen anpassen zu können, wird auf verschiedenen Ebenen die Organisation der betriebsverfassungsrechtlichen Arbeit flexibler gestaltet.

Durch Tarifvertrag soll es nach dem Entwurf möglich sein, völlig andere betriebsverfassungsrechtliche Gremien („Arbeitnehmervertreterstrukturen“) den Unternehmensstrukturen entsprechend zu schaffen (§ 3 Abs.1 Ziff.3).

In größeren Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern (nicht wahlberechtigten MA) soll es dem Betriebsrat möglich sein, Arbeitsgruppen durch eine Rahmenvereinbarung mit dem Arbeitgeber einzusetzen, die dann den ihnen übertragenen Aufgabenbereich eigenständig bearbeiten und auch Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen. Ob

der Betriebsrat eine solche Beschneidung seiner Kompetenzen freiwillig und aus eigener Initiative betreibt, darf allerdings bezweifelt werden.

## **6. Niedrigere Grenzzahlen – mehr Betriebsräte, Auszubildendenvertreter und Freigestellte**

Die Grenzzahlen für die Anzahl der Betriebsräte, der Auszubildendenvertreter und der Freigestellten wurden gesenkt.

Nunmehr soll es sieben Betriebsräte bereits in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern geben, neun bei mehr als 200 und elf bei mehr als vierhundert Arbeitnehmern ( §9).

Freigestellt wird ein Betriebsratsmitglied bereits mindestens 200 Arbeitnehmern, zwei Freigestellte gibt es bei mehr als fünfhundert und drei bei mehr als neunhundert Arbeitnehmern ( § 38).

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung wird deutlich dezenter aufgestockt. Erst bei mehr als 150 Jungarbeitnehmern und Auszubildenden greift die Neuregelung und beschert ihnen 7 Auszubildendenvertreter, statt bisher 5.

## **7. Der erweiterte Gesichtskreis des Betriebsrates**

Sei es im Bereich der Aufgabenbeschreibung ( § 80) oder im Bereich der freiwilligen Betriebsvereinbarungen ( § 88), der Gesetzgeber sieht auch nach der beabsichtigten Reform kein allgemeinpolitisches Mandat des Betriebsrates vor. Wohl aber eine Erweiterung des Gesichtskreises auf Fragen der Integration ausländischer Mitarbeiter, der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, des betrieblichen Umweltschutzes und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Der Bereich der zwingenden Mitbestimmung ist davon nicht betroffen.

Auf eine weitere Erweiterung des Gesichtskreises soll aber auch noch aufmerksam gemacht werden – eine Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers über die Tätigkeit von Personen, die nicht zu ihm in einem Arbeitsverhältnis stehen. Die Unternehmensberater und freiberuflichen Dienstleister wurden schon immer vom Betriebsrat misstrauisch beäugt, nunmehr hat er ein Recht auf Unterrichtung – die ihm der souveräne Arbeitgeber auch schon früher ohnehin erteilt hat.

## **8. Der erweiterte Handlungsspielraum des einzelnen Mitarbeiters**

Für den einzelnen Mitarbeiter bot das Betriebsverfassungsrecht bislang kaum echte Einflussmöglichkeiten. Mit dem neu geplanten § 86 a sitzt er dem Betriebsrat direkt im Nacken. Wenn es ihm gelingt, 5 % der Mitarbeiter hinter seinem Anliegen zu vereinen, muß der Betriebsrat innerhalb von zwei Monaten dieses Anliegen auf die Tagesordnung setzen.

## **9. Auch interessant: wo sich wenig ändert**

Fast schon verblüffend ist, wo sich nichts oder wenig ändert:

Im Bereich der erzwingbaren Mitbestimmung, § 87, wird diese nur auf Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit erweitert.

Für betriebliche Berufsbildung bei technisch bedingten Änderungen der Tätigkeit wird erzwingbare Mitbestimmung eingeführt, § 97 Abs. 2.

In § 102 (Anhörung des Betriebsrates zur Kündigung) soll sich nichts ändern  
Bei Betriebsänderungen, Interessenausgleich und Sozialplan ändert sich wenig – bis auf die bereits besprochenen Nuancen. Orientierungspunkt ist nicht mehr der Betrieb, sondern das Unternehmen, der Betriebsrat hat nunmehr das gesetzlich verbrieft Recht, in Betrieben mit mehr als 300 Mitarbeitern einen Berater hinzuzuziehen. Und die Fördermöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit im SGB III sollen genutzt werden.

Tendenzbetriebe bleiben in § 118 vom Reformdrang ungeschoren.

### **10. Worauf man aber achten sollte**

Als Grund für die Verweigerung der Zustimmung zur unbefristeten Einstellung soll auch die Nichtberücksichtigung eines gleichgeeigneten befristet beschäftigten Mitarbeiters gelten, § 99 Abs. 2 Ziff.3.

In § 103 soll der Schutz des Betriebsrates auch auf eine Versetzung ausgedehnt werden, durch die der Betriebsrat sein Amt oder seine Wählbarkeit verliert. Das hat das BAG bislang anders gesehen. Das vertragliche Direktionsrecht wird so doch erheblich eingeschränkt.

Zusammengefasst wird man auch mit diesem reformierten Betriebsverfassungsrecht als Arbeitgeber leben können, es wird einiges komplizierter. Ein souveräner Arbeitgeber wird sich nicht sehr umstellen müssen – manches hat er bereits aus eigener Einsicht so gehandhabt.