

Vogt, Wolfgang; Erdmann, Ernst-Gerhard; Muhr, Gerd

Article — Digitized Version

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Sinnvolle Neuerungen?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Vogt, Wolfgang; Erdmann, Ernst-Gerhard; Muhr, Gerd (1988) : Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Sinnvolle Neuerungen?, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 68, Iss. 7, pp. 339-347

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136415>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes: Sinnvolle Neuerungen?

Die Regierungskoalition hat sich im Juni dieses Jahres auf eine Reihe von Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes verständigt. Bringen diese Neuerungen Verbesserungen, oder schaffen sie nur ein neues Konfliktpotential? Wolfgang Vogt, Dr. Ernst-Gerhard Erdmann und Gerd Muhr nehmen Stellung.

Wolfgang Vogt

Mehr Mitspracherechte für die Arbeitnehmer im Betrieb

Mitbestimmung kennt keinen Stillstand. Ihre Weiterentwicklung ist ein wesentlicher Bestandteil christlich-sozialer Politik. Denn Mitbestimmung bedeutet:

- Anerkennung des Menschen als Mittelpunkt des wirtschaftlichen Handelns,
- Bereitschaft von Arbeitnehmern und Gewerkschaften, in Betrieben und Unternehmen Mitverantwortung zu übernehmen,
- Kooperation zwischen Kapital und Arbeit bei gleichzeitiger Absage an den Klassenkampf.

Die geltende Unternehmens- und Betriebsverfassung hat sich bewährt. Für grundlegende Neuerungen gibt es daher keinen Anlaß.

Aber neue Entwicklungen in den Unternehmen hinterlassen auch ihre Spuren in der Betriebsverfassung: viele Auszubildende sind heute schon zu Beginn ihrer Ausbildung über 18 Jahre alt; durch organisatorische Veränderungen und durch den Rückgang der Montan-

Produktion droht die Montan-Mitbestimmung auszulaufen; unterschiedliche Interessengruppen unter den Arbeitnehmern fordern mehr Mitsprache im Betriebsrat; der technische Fortschritt mit seinen positiven und negativen Folgen für die Arbeitnehmer schreitet rasant voran; leitende Angestellte schließen sich zunehmend zur Wahrnehmung ihrer Interessen in den Betrieben zusammen.

Um diesen Veränderungen Rechnung zu tragen, hat die Koalition vereinbart, die Unternehmens- und Betriebsverfassung weiterzuentwickeln und den neuen Herausforderungen anzupassen:

- Wir berücksichtigen die veränderte Altersstruktur der Auszubildenden, indem wir die Jugendvertretung in eine Jugend- und Auszubildendenvertretung umwandeln.
- Wir halten an bewährten Traditionen des Sozialstaates fest, indem wir die Montan-Mitbestimmung dauerhaft sichern.

Wir schaffen mehr Demokratie in den Betrieben, indem wir die Rechte und den Schutz von Minderheiten verstärken.

Wir passen unsere Betriebsverfassung den Herausforderungen der Zukunft an, indem wir die Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei der Einführung neuer Techniken verbessern.

Wir präzisieren den Begriff des leitenden Angestellten und schaffen außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes die Grundlage für die Schaffung von Sprecherausschüssen.

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Altersstruktur der Auszubildenden in den Betrieben hat sich in den letzten Jahren drastisch verändert. Von 1970 bis 1986 ist vor allem aufgrund längerer Schulzeiten das Durchschnittsalter der Auszubildenden von 16,6 auf 18,3 Jahre gestiegen. Viele Auszubildende sind sogar bereits zu Beginn ihrer Ausbil-

derung älter als 18 Jahre. Der Jugendvertretung drohte damit das „Aussterben“.

Diese Entwicklung hat die Koalition durch die Anhebung des Wahlalters auf 25 Jahre für die Auszubildenden gestoppt. Die Jugendvertretung soll das „Sprachrohr“ aller Jugendlichen, die in Ausbildung sind, gegenüber dem Betriebsrat sein und bleiben. Denn für die jungen Arbeitnehmer bilden Fragen der Berufsausbildung den Schwerpunkt ihres Interesses. Und das ist unabhängig davon, ob sie minderjährig oder volljährig sind. Deshalb werden künftig auch volljährige Auszubildende in die Jugendvertretung einbezogen werden. Nur so kann sie die ihr ursprünglich zugeordneten Aufgaben wieder erfüllen.

Darüber hinaus haben wir entsprechend der bewährten Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes einige Änderungen wie z. B. die Anpassung des Wahlrechts an die Betriebsratswahl, die Verlegung des Wahlzeitraums auf den Herbst und die Erhöhung der Anzahl der zu wählenden Vertreter in Großbetrieben vorgenommen.

Damit bereits die Wahlen im Herbst 1988 nach neuem Recht stattfinden können, hat der Deutsche Bundestag den Entwurf der Koalitionsfraktionen bereits am 16. Juni 1988 abschließend beraten. Somit ist der Weg frei, um den seit Mitte der 70er Jahre geäußerten Wunsch der jungen Arbeitnehmer nach einer eigenen betrieblichen Interessenvertretung zu erfüllen.

Dauerhafte Sicherung der Montan-Mitbestimmung

Am 23. Juni 1988 haben die Koalitionsfraktionen in erster Lesung einen Gesetzentwurf eingebracht, mit dem die weiteren mitbestimmungsrechtlichen Fragen geregelt wer-

den. Der wichtigste Punkt dabei ist die dauerhafte Sicherung der Montan-Mitbestimmung.

Die Montan-Mitbestimmung ist nicht irgendeine Form der Mitbestimmung. Sie ist Urgestein unseres Sozialstaates, weil sie die Absage an den Klassenkampf und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit und zur gemeinsamen Verantwortung von Arbeitnehmern und Kapitaleignern verkörpert. Sie ist kritische Partnerschaft, getragen vom gemeinsamen Interesse. Und sie fordert und ermöglicht eine der größten gesellschaftlichen Errungenschaften unserer modernen Welt: den Kompromiß.

In diesem Geist hat sich die Montan-Mitbestimmung über die Jahrzehnte auch unter schwersten Belastungen bewährt. Bei der Kohle ist die Zahl der Arbeitnehmer seit den 50er Jahren von 600 000 auf 160 000 zurückgegangen. Und im Stahlbereich sind seit Mitte der 70er Jahre über 100 000 Arbeitsplätze abgebaut worden. Die Zahl der in der Montan-Wirtschaft Beschäftigten ist heute nicht einmal mehr halb so groß wie in den 50er Jahren. Daß

Die Autoren
unseres
Zeitgesprächs:

Wolfgang Vogt, 58, ist Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

Dr. Ernst-Gerhard Erdmann, 63, ist Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Köln.

Gerd Muhr, 64, ist stellvertretender Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf.

wir das bewältigen konnten ohne soziale Eruptionen, das verdanken wir auch der Montan-Mitbestimmung. Sie hat den Strukturwandel nicht gestört, sondern mitgeholfen, ihn sozialverträglich zu gestalten.

Wenn der Gesetzgeber jetzt nicht gehandelt hätte, wäre die Montan-Mitbestimmung Ende 1988 bei der Mannesmann AG und der Salzgitter AG ausgelaufen, 1989 bei der Thyssen AG und 1992 bei der Klöckner-Werke AG. Diese Unternehmen beherrschen vier der fünf Stahlkonzerne, die heute an der Spitze der Montan-Mitbestimmung unterliegen. Deshalb hat die Koalition jetzt gehandelt, weil wir nicht wollen, daß die Montan-Mitbestimmung im Stahl dadurch ausgehöhlt wird, daß sich eine Konzern-Obergesellschaft nach der anderen aus ihr verabschiedet. Und unsere Sicherung ist dauerhaft, weil sie so lange hält, solange ein Konzern im wesentlichen Umfang durch seinen Montan-Teil geprägt wird. In Zahlen bedeutet das, daß die montan-mitbestimmten Tochterunternehmen des Konzerns insgesamt mindestens 20% der Konzern-Wertschöpfung erzielen oder mehr als 2000 Arbeitnehmer beschäftigen müssen. Wer sich einmal die Größenordnung im Stahl anschaut – etwa die Mannesmannröhren-Werke mit über 20 000 Arbeitnehmern –, der kann zuversichtlich sein: Wir leisten mit dem jetzt vorliegenden Gesetzentwurf eine solide Arbeit.

Montan-Mitbestimmung bedeutet Zusammenarbeit. Das setzt voraus, daß sowohl die Belegschaften als auch ihre Gewerkschaften in die Verantwortung für wichtige unternehmerische Entscheidungen einbezogen werden. Es hat sich bewährt, daß in den Aufsichtsräten Belegschaftsangehörige und externe Arbeitnehmervertreter nebeneinander sitzen und sich ergänzen. Deshalb wird an dieser gemischten Zu-

sammensetzung der Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat festgehalten. Wir berücksichtigen aber, daß die Belegschaft und ihre Vertreter in jahrzehntelanger Mitbestimmungspraxis immer mehr Selbständigkeit erlangt haben. Daher wollen wir die Zusammensetzung der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungs-Ergänzungs-Gesetz ändern. In den Konzern-Obergesellschaften, die unter die Sicherungsregelung fallen, wird das Gewicht der Belegschaften im Rahmen ihrer Vertretungen in Aufsichtsräten stärker werden. Auch die Anpassung des Wahlverfahrens im Mitbestimmungs-Änderungs-Gesetz an das Wahlverfahren nach dem Mitbestimmungs-Gesetz von 1976 dient diesem Zweck.

Verstärkung der Minderheitenrechte

In der Betriebsverfassung wollen wir die Minderheitenrechte in den Betrieben stärken. Denn Minderheitenschutz ist ein wesentliches Element unserer Demokratie. Minderheiten müssen bei Wahlen faire Chancen haben. Durch das geltende Unterschriftenquorum wird eine undemokratische Sperre im Vorfeld der Wahl errichtet. Das wissen wir spätestens, seitdem das Bundesverfassungsgericht eine entsprechende Regelung im Personalvertretungsrecht des öffentlichen Dienstes für verfassungsgewidrig erklärt hat.

Deshalb sollen im Betriebsverfassungsgesetz das relative Unterschriftenquorum von $\frac{1}{10}$ auf $\frac{1}{20}$ und das absolute Unterschriftenquorum von 100 auf 50 Unterschriften herabgesetzt werden. Außerdem sollen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein eigenes Wahlvorschlagsrecht erhalten, wie dies bereits in den meisten Personalvertretungsgesetzen der Länder vorgesehen

ist und auch im Jahr 1952 vom DGB gefordert wurde.

Das geltende Betriebsverfassungsgesetz gewährleistet außerdem Minderheiten im Betriebsrat keine angemessene Vertretung in den Ausschüssen und bei Freistellungen. Die Mehrheit im Betriebsrat kann die Minderheit übergehen, selbst wenn die Minderheit über 49% der Stimmen im Betriebsrat verfügt. Deshalb werden die Möglichkeiten der Minderheiten zur aktiven Mitwirkung bei der täglichen Betriebsratsarbeit dadurch verbessert, daß die Ausschußmitglieder und die freizustellenden Betriebsratsmitglieder künftig nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt werden.

Splittergruppen werden auch künftig keine Chance haben, die Betriebsratsarbeit zu behindern. Der Beweis dafür ist einfach zu führen: Nach den Grundsätzen der Verhältniswahl braucht man in der Regel 20% der Stimmen im Betriebsrat, um in den Betriebsausschuß zu gelangen. Das sind keine Splittergruppen oder radikale Minderheiten mehr, sondern qualifizierte Minderheiten, wie wir das in der Koalitionsvereinbarung definiert haben. Und die Tatsache, daß es unterschiedliche Arbeitnehmerinteressen gibt, darf nicht dadurch überspielt werden, daß Minderheiten die aktive Mitarbeit im Betriebsrat versagt wird. Es ist ein ganz normaler Vorgang, daß im Betriebsrat unterschiedliche Arbeitnehmerinteressen zum Ausgleich gebracht werden. Deshalb soll und muß durchaus kontrovers im Betriebsrat diskutiert werden. Anschließend wird abgestimmt und der Mehrheitsbeschluß einheitlich gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Das ist Demokratie im Betrieb.

Wir wollen außerdem die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei

der Einführung neuer Techniken in den Betrieben verbessern. Neue Techniken sollen nicht gegen die Arbeitnehmer, sondern mit ihnen eingeführt werden.

Neue Techniken

Wer behauptet, das Betriebsverfassungsgesetz sei völlig unzulänglich, der kennt es in Wahrheit nicht. Wichtige Rechte sind bereits vorhanden. Die Rechtsprechung hat das Ihre dazu beigetragen, daß die Rechte in der Praxis auch greifen. Wenn ein Arbeitgeber heute Bildschirmarbeitsplätze schafft, so kommt er in aller Regel an der Mitbestimmung des Betriebsrats nicht vorbei. Für eine grundlegende Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes besteht deshalb kein Anlaß.

In zwei Punkten aber halten wir Verbesserungen für erforderlich: Die Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrates und auch die Unterrichtung des einzelnen Arbeitnehmers sollen verbessert werden. Betriebsrat und Arbeitnehmer dürfen nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden. So hat z. B. der Arbeitgeber bei der Unterrichtung des Betriebsrates in Zukunft die dafür erforderlichen Unterlagen von sich aus vorzulegen, und künftig hat die Beratung mit dem Betriebsrat so rechtzeitig zu erfolgen, daß dessen Vorschläge und Bedenken noch berücksichtigt werden können.

Wichtig ist auch, daß künftig der Arbeitgeber ausdrücklich bei der betrieblichen Weiterbildung der Arbeitnehmer, die von der Planung und Einführung neuer Techniken betroffen sind, in die Pflicht genommen werden soll. Er hat mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können.

Denn eine praxisnahe Weiterbildung in den Betrieben kann durch nichts ersetzt werden.

Sprecherausschüsse

Der Begriff des leitenden Angestellten hat in der Vergangenheit oft zu Auslegungsschwierigkeiten und zu manch umstrittener Entscheidung der Gerichte geführt. Deshalb haben wir den Begriff des leitenden Angestellten präzisiert. Präzisierung bedeutet dabei weder Erweiterung noch Einengung. Eine Verschiebung der betrieblichen Kräfteverhältnisse – gleichgültig zu wessen Gunsten – lehne ich ab, weil Konflikte dadurch vorprogrammiert werden. Es geht vielmehr darum, in Anknüpfung an das geltende Recht die gesetzlichen Abgrenzungskriterien für die Praxis leichter handhabbar zu machen.

Diesem Anliegen wird die vorgesehene Neufassung gerecht. Ausgangspunkt ist wie bisher der funktionale unternehmensbezogene Begriff, der die – auch von der

Rechtsprechung immer wieder hervorgehobenen – Hauptmerkmale „unternehmens- oder betriebsleitende Aufgabenstellung“ und „Weisungsfreiheit“ enthält. Darüber hinaus wird auch klarer als bisher zum Ausdruck gebracht, daß sowohl Angestellte in „Linienfunktion“ als auch Angestellte in „Stabsfunktion“ leitende Angestellte sein können.

Ergänzend zum präzisierten funktionalen Begriff sind unternehmensbezogene Auslegungsregeln vorgesehen, die in Zweifelsfällen eine Entscheidungshilfe sein sollen. Nur in einem Ausnahmefall kann auf eine gesamtwirtschaftliche Gehaltsgrenze zurückgegriffen werden, die mit 110880 DM im Jahr 1988 hoch angesetzt ist, um eine Ausweitung des Kreises der leitenden Angestellten zu vermeiden.

Wer die gesetzliche Verankerung der Sprecherausschüsse kritisiert, sollte sich erst einmal im betrieblichen Alltag umsehen. In mehr als 400 Fällen existieren Betriebsräte und Sprecherausschüsse schon

heute nebeneinander. Warum sollte diese Form der Zusammenarbeit nicht auch in Zukunft möglich sein? Jedenfalls wird jetzt gesetzlich festgeschrieben, daß Sprecherausschüsse nicht in Konkurrenz zum Betriebsrat treten können. Sie dürfen auch nicht die Arbeit des Betriebsrats blockieren.

Ich bin kein Verfechter der gesetzlichen Verankerung der Sprecherausschüsse für leitende Angestellte. Wir haben aber in der Koalitionsvereinbarung einen Kompromiß geschlossen, der eine kaum zu überschätzende Gegenleistung für die Sprecherausschüsse umfaßt: Die Sicherung der Montan-Mitbestimmung. Mit ihr bleibt das Symbol einer partnerschaftlichen Sozialordnung erhalten, in der Kapital und Arbeit gemeinsam in der Verantwortung für das Unternehmen stehen. Wir haben versprochen, die Montan-Mitbestimmung dauerhaft zu sichern. Wir verwirklichen, wozu die jetzige Opposition in 13 Jahren Regierungsverantwortung nicht imstande war.

Ernst-Gerhard Erdmann

Bedenken gegenüber dem Gesetzentwurf

Die Änderungen der Betriebsverfassung, auf die sich die Regierungskoalition am 1. Juni dieses Jahres geeinigt hat, bilden zusammen mit der beabsichtigten Weitergeltung der Montan-Mitbestimmung für Unternehmen, die dem ursprünglichen Anwendungsbereich seit Jahren entwachsen sind, und dem Entwurf eines Gesetzes über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten ein absonderliches Paket aus verschiedenartigen Materien – hervorgebracht

aus teils unterschiedlichen, teils gegensätzlichen politischen Interessen. Die Befürworter der einen Materie sind die Gegner der anderen. Um ein Scheitern zu vermeiden, bildete man ein politisches Junktim, demzufolge alle Vorhaben nur gemeinsam verwirklicht werden sollen. Im Ergebnis werden deshalb offenbar unter dem Etikett einer Verbesserung des Minderheitenschutzes sowohl die Schaffung eines eigenständigen Wahlvorschlagsrechts der Gewerkschaften als auch

die Bildung von Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten rubriziert.

In Veranstaltungen der Verbände der leitenden Angestellten war in den vergangenen Wochen die Rede davon, es gebe eine Allianz der Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften gegen die leitenden Angestellten. Nichts ist falscher. Denn die Unternehmensleitungen haben über Jahre hinweg Statusprozesse um die Anerkennung von Führungskräften als leitende Angestellte aktiv

unterstützt und selbst betrieben. Bedauerlicherweise hat das Bundesarbeitsgericht in einer von uns heftig kritisierten Rechtsprechung den Begriff des leitenden Angestellten immer restriktiver ausgelegt. Mit den Führungskräften und ihren Organisationen sind wir dafür eingetreten, diese Rechtsprechung im Sinne der ursprünglichen Intentionen des Gesetzgebers, im Sinne einer funktional richtig gegliederten Führungsstruktur der Unternehmen zu revidieren.

Die jetzt gefundenen Formulierungen heben in der Tat einige der zu einengenden Abgrenzungen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zu den leitenden Angestellten auf. Es seien nur zwei Beispiele genannt: Nach der Neufassung des § 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG kann sich der Aufgabenbereich des leitenden Angestellten auf „Unternehmen oder Betrieb“ beziehen. Damit wird die Rechtsprechung korrigiert, die gegen den Wortlaut des geltenden Rechts nur auf das Unternehmen abgestellt hatte – mit dem für die Praxis unverständlichen Ergebnis, daß Betriebsleiter häufig nicht als leitende Angestellte anerkannt wurden. Ferner soll nun das unrealistische, quantitative Rechtsprechungskriterium des „Überwiegens“ der leitenden Tätigkeit, das nur bei ganz wenigen Angestellten erfüllt wäre, durch „regelmäßige“ Wahrnehmung (leitender) Aufgaben ersetzt werden.

Die neben dem abstrakt gefaßten Grundtatbestand (§ 5 Abs. 3 Nr. 3 BetrVG) neu eingeführten formalen Hilfskriterien (§ 5 Abs. 4 BetrVG) – z. B. eine bereits früher erfolgte Anerkennung als leitender Angestellter – können die häufig schwierige Abgrenzung im Einzelfall durchaus erleichtern.

Insgesamt wird der Kreis der leitenden Angestellten durch die Neu-

abgrenzung nicht erweitert. Er sollte aber in dem Umfang gesichert sein, der dem Gesetzgeber von 1972 vorschwebte, den das Bundesarbeitsgericht seither fortlaufend eingengt hat. Ob und inwieweit sich die Neuabgrenzung in der Praxis tatsächlich bewährt und damit den dringend benötigten Rechtsfrieden in den Betrieben stärkt, bleibt abzuwarten. Zweifel sind insoweit schon wegen des neuen Zuordnungsverfahrens angebracht. Denn dabei wird der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer als leitenden Angestellten einstellt oder ihn dazu befördert, weitgehend ausgeschaltet. Allein sachgerecht wäre es, dem Arbeitgeber das Letztentscheidungsrecht zu überlassen, selbstverständlich verbunden mit der Möglichkeit für die Beteiligten, eine gerichtliche Nachprüfung zu veranlassen.

Sprecherausschüsse

Wenn wir heute die gesetzliche Regelung der Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten nicht befürworten, so heißt dies wahrhaftig nicht, daß wir Gegner der Sprecherausschüsse seien. Als die Einrichtung von Sprecherausschüssen noch rechtlich umstritten war, haben wir ihre gesetzliche Einführung im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zum Betriebsverfassungsgesetz 1972 selbst vorgeschlagen. Der Gesetzgeber ist diesem Vorschlag bekanntlich nicht gefolgt. Wir haben daraufhin die Bildung von Sprecherausschüssen auf freiwilliger Grundlage aktiv gefördert. Etwa 400 Gremien dieser Art sind heute eingerichtet und arbeiten zufriedenstellend.

Es besteht kein Grund zu der Annahme, daß sich diese Entwicklung ohne gesetzliche Regelung nicht fortsetzen würde. Schon 1975 hat das Bundesarbeitsgericht eine trag-

fähige Rechtsgrundlage für Bildung und Wirken der Sprecherausschüsse geschaffen, die seither nicht mehr ernsthaft in Frage gestellt wird. Deshalb besteht heute kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf mehr. Ein Eingreifen des Gesetzgebers erscheint darüber hinaus unzumutbar, weil es ein neues Konfliktpotential schafft. Die heftigen Reaktionen von Gewerkschaften und den von ihnen stark beeinflussten Betriebsräten lassen insoweit schon einiges befürchten. Letzten Endes werden aber Streitigkeiten zwischen Betriebsräten und Sprecherausschüssen immer auf dem Rücken und zu Lasten der Unternehmen ausgetragen.

Beim Minderheitenschutz erfordert die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts lediglich die Herabsetzung der Zahl von Stützunterschriften für Wahlvorschläge. Das ist nicht wenig, denn es trägt zur Befriedigung berechtigter Interessen von Minderheiten bei; es hätte deshalb völlig ausgereicht, die Gesetzgebung darauf zu beschränken. Alle weiteren Regelungen sind weder rechtlich erforderlich noch inhaltlich sinnvoll. So räumt die jetzt ebenfalls vorgesehene Verhältniswahl für die Besetzung von Betriebsratsausschüssen und die Bestimmung von Freistellungen kleinen, radikalen Gruppierungen größere Entfaltungschancen ein. Dies kann insgesamt zu einer – auch parteipolitischen – Fraktionsbildung im Betriebsrat führen. Fachkompetenz und persönliche Eignung werden zukünftig gegenüber Proporzüberlegungen zurücktreten. Als Folge kann nicht zuletzt die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die zu einem wichtigen Teil von den Betriebsratsausschüssen wahrgenommen wird, erschwert werden.

Das im Gesetzentwurf ferner genannte Wahlvorschlagsrecht der

Gewerkschaften bedeutet einen groben Verstoß gegen den Verfassungsgrundsatz der Chancengleichheit bei Wahlen, weil die Gewerkschaften anders als alle sonstigen Gruppierungen keine Stützenschriften benötigen sollen. Die Einführung eigenständiger gewerkschaftlicher Rechte stellt darüber hinaus eine prinzipielle Veränderung des bisherigen Systems der Betriebsverfassung dar, nach dem den Gewerkschaften lediglich unterstützende, aber keine dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern übergeordnete Funktionen im Betrieb zukommen.

Neue Techniken

Die Erweiterung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten von Betriebsräten ist und bleibt

für die unternehmerische Wirtschaft eine ganz fundamentale Frage – auch und gerade bei der Einführung neuer Techniken. Denn die Anpassungsfähigkeit an den sich schnell wandelnden Stand der Technik und an die vielfältigen Anforderungen des Marktes hat vitale Bedeutung für die deutschen Unternehmen und damit auch für ihre Arbeitnehmer. Entscheidungsverzögerungen – nicht erst Entscheidungsblockaden – durch zu umfassende Beteiligungsrechte der Betriebsräte und ihre extensive Ausnutzung bringen Unternehmen im harten internationalen Wettbewerb in größte Gefahr.

Der vorliegende Gesetzentwurf dehnt die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung neuer Techniken

aus. Natürlich gehört zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat schon immer die rechtzeitige Information und Kooperation im Bereich wirtschaftlicher und technischer Entwicklungen. Vor diesem Hintergrund wird gelegentlich nicht ohne mißbilligenden Unterton die Frage gestellt, weshalb die Unternehmer und ihre Verbände der Erweiterung von Informations- und Beratungsrechten dann reserviert gegenüberstehen. Die Antwort lautet vor allem: Die sozialen Folgen technischer und betrieblicher Veränderungen sind bereits in einer Weise Gegenstand von betriebsverfassungsrechtlichen Mitwirkungsmöglichkeiten, wie sie in der westlichen Welt einmalig sind. Es sollte zu denken geben, daß die deutsche

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

Michael Krakowski
(Hrsg.)

REGULIERUNG IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Die Ausnahmereiche des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen

Der vorliegende Sammelband soll zur Klärung der Debatte um Regulierung und Deregulierung in der Bundesrepublik Deutschland beitragen. Die Autoren legen eine systematische Darstellung der Ausnahmereiche des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen einschließlich der theoretischen Regulierungsgründungen vor. Besonderes Gewicht wurde dabei auf die Darstellung und Erklärung des derzeitigen Standes der Regulierung gelegt. Die geschichtliche Entwicklung wird in die Betrachtung mit einbezogen, weil nur so Art und Umfang der heutigen Regulierung verstanden werden kann. Vor diesem Hintergrund unterbreiten die Autoren dann jeweils Vorschläge zur Deregulierung der betreffenden Bereiche bzw. – soweit Regulierung weiterhin notwendig erscheint – zu einer Neugestaltung.

Großoktav,
497 Seiten, 1988,
brosch. DM 59,-
ISBN 3-87895-347-X

VERLAG WELTARCHIV GMBH – HAMBURG

Mitbestimmung ein Hemmschuh auf dem Wege zu einer wünschenswerten Vereinheitlichung des europäischen Unternehmensrechts ist, weil kein anderer Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft bereit ist, sie zu übernehmen. Jede zusätzliche Beteiligung der Betriebsräte vermehrt die zeitraubenden bürokratischen Verfahren in den Betrieben und beeinträchtigt die unternehmerischen Investitionsentscheidungen. Diese neue Belastung darf man der deutschen Wirtschaft deshalb im Interesse ihrer Wettbewerbsfähigkeit nicht auferlegen; dies gilt unabhängig von einer erfahrungsgemäß zusätzlichen Gefahr, die durch extensive Interpretation neuer Bestimmungen durch die Rechtsprechung droht.

Montan-Mitbestimmung

Mit Art. 3 des Gesetzentwurfs wird zum vierten Mal der Versuch unternommen, Unternehmen, bei

denen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Montan-Mitbestimmung entfallen sind, im Anwendungsbereich dieser Sonderregelung festzuhalten. Dabei geht es in Wahrheit nicht um eine „Sicherung der Montan-Mitbestimmung“; der Entwurf zielt vielmehr auf eine Ausweitung der Montan-Mitbestimmung ab, indem nicht mehr die Montanprägung eines Konzerns entscheidend ist, sondern eine Montanquote auch unter 20% genügen soll, um ein Überwechseln einer bisher montanmitbestimmten Konzernobergesellschaft in den Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes '76 zu verhindern. Von der im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes wären zur Zeit vier Konzernobergesellschaften betroffen. Das bedeutet mitbestimmungsrechtlich: Unternehmen mit vergleichbarer Produktionsstruktur fallen unter unterschiedliche Mitbestimmungsregime – der Montan-

Mitbestimmung oder anderen Mitbestimmungsgesetzen – je nachdem, ob sie in der Vergangenheit montanmitbestimmt waren oder nicht. Hieraus kann aber eine sachliche Rechtfertigung für diese Ungleichbehandlung nicht abgeleitet werden. Insoweit bestehen verfassungsrechtliche Bedenken insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Gleichbehandlungsgebotes.

Die im Entwurf vorgesehenen wahlrechtlichen Änderungen lehnen sich zwar eng an das im Mitbestimmungsgesetz '76 festgelegte Wahlverfahren an, schließen jedoch die dort vorgesehene eigenständige Vertretung der leitenden Angestellten ausdrücklich aus. Ob durch die wahlrechtlichen Änderungen eine mehr die Pluralität innerhalb der Belegschaft berücksichtigende Besetzung des Aufsichtsrates erreicht werden kann, erscheint bei den Gegebenheiten im Montanbereich zweifelhaft.

Gerd Muhr

Der Betriebsfrieden wird gefährdet

Das „Handelsblatt“ schrieb zu der Einigung innerhalb der Koalition über die letzten strittigen Punkte zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes: „Die FDP hat sich im Interesse ihrer Klientel voll gegen Blüm durchgesetzt.“ Das wird wohl so sein. Es fehlt allerdings der Zusatz: auf Kosten des sozialen Friedens in den Betrieben. Sicher ist, daß die von der FDP in den abschließenden Koalitionsverhandlungen durchgedrückte neue Definition des leitenden Angestellten bei ihrer gesetzlichen Verwirklichung er-

neut zu Auseinandersetzungen in den Betrieben und zu zahllosen Gerichtsverfahren vor den Arbeitsgerichten führen würde.

Die nach Inkrafttreten des jetzt bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes, also ab 1972 geführten Streitigkeiten über die Begriffsabgrenzung des leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 BetrVG sind gerade abgeklungen. Vor dem Bundesarbeitsgericht ist zur Zeit kein einziges Statusverfahren zur Frage der Zugehörigkeit zum Personenkreis der leitenden Angestellten an-

hängig. Auch vor den unteren Instanzen gibt es kaum noch gerichtliche Auseinandersetzungen.

Gewiß, auch die geltende Regelung des § 5 Abs. 3 Ziffer 3 BetrVG – die Ziffern 1 und 2 mit der selbständigen Einstellungs- und Entlassungsbefugnis sowie den Kriterien Generalvollmacht und Prokura sind außer Streit – ist kein Ausbund an Klarheit. Es geht bei dieser Ziffer 3 um leitende Angestellte, die „im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen re-

regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebs im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden". Die vorgesehene neue Ziffer 3 enthält vor allem den Zusatz, daß ein Beschäftigter dann zu den leitenden Angestellten gehört, wenn er bei der Wahrnehmung unternehmerischer Aufgaben „entweder die Entscheidungen im wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflußt“.

Diese Definition ist keineswegs besser als die bisherige Begriffsabgrenzung. Wann ist man im „wesentlichen“ frei von (welchen) Weisungen, und wann werden „maßgeblich“ (welche) Weisungen beeinflußt? Die Zweifelsfragen werden keineswegs geringer, sieht man sich die von der FDP auf Biegen oder Brechen durchgesetzten „Hilfskriterien“ an. Im Gegenteil: Bereits ihre Vielzahl zeigt, daß keines von ihnen tauglich sein kann.

In einem neuen Absatz 4 des § 5 BetrVG soll „im Zweifel“ leitender Angestellter sein, wer 1. bisher leitender Angestellter gewesen ist, oder 2. einer Leitungsebene angehört, auf der im Unternehmen überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder 3. ein für leitende Angestellte des Unternehmens übliches Jahresarbeitsentgelt erhält, oder 4., falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 „noch Zweifel bleiben“ (also eine Art „Hilfs-Hilfs-Kriterium“!), ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches (zur Zeit ergibt sich daraus ein Jahresarbeitsentgelt von 110880 DM) überschreitet.

Die Ausrichtung an irgendwelchen Gehaltsgrenzen für die Entscheidung über die Zugehörigkeit zum Personenkreis der leitenden

Angestellten ist absurd. Einmal abgesehen von den Möglichkeiten der Manipulationen, mit welcher Berechtigung soll jemand schon deswegen zu diesem Personenkreis gehören, weil er ein Gehalt in einer Höhe wie auch leitende Angestellte bekommt? Und leitender Angestellter wird man nicht allein schon dadurch, daß eine Tätigkeit auf einer Ebene verrichtet wird, auf der überwiegend leitende Angestellte tätig sind.

Über den ebenfalls als „Hilfskriterium“ aufgenommenen Verweis auf die bisherige Begriffsabgrenzung braucht man erst gar nicht zu reden. Auch dieses Kriterium wird kaum etwas bringen. Denn wenn eine neue Begriffsabgrenzung kommt, wird ja gerade die Frage auftreten, ob die bisherige Zuordnung überhaupt noch richtig ist.

Solche und andere auftretende Fragen zeigen sehr deutlich den Pferdefuß dieser „Hilfskriterien“. Sie sind nämlich nicht funktionsbezogen. Die Funktion des leitenden Angestellten – und damit zugleich seine Legitimation für die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis – besteht darin, daß er, zumindest in Teilbereichen, wesentlichen Anteil an der Unternehmensführung hat und diese Aufgaben seiner Gesamttätigkeit das Gepräge geben. Die Anknüpfung an andere als funktionsbezogene Kriterien, sei es auch nur in der Form von „Hilfskriterien“, führt letztlich zu einer Funktionsentleerung und kann noch nicht einmal im Interesse der wirklich leitenden Angestellten liegen.

Sprecherausschüsse als Konkurrenzorgane

Bei der betriebsverfassungsrechtlichen Abgrenzung des leitenden Angestellten geht es darum, solche Personen grundsätzlich aus dem Geltungsbereich des Betriebs-

verfassungsgesetzes herauszunehmen, die als Mitträger der unternehmerischen Funktion zur Unternehmensleitung gehören und damit in einem nicht zu übersehenden funktionellen Gegensatz zu den Arbeitnehmern stehen, die der Betriebsrat repräsentiert. Der leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG hat in einer hervorragenden Funktion typische Unternehmeraufgaben wahrzunehmen. Es ist somit die Unternehmernähe festzustellen.

Bei einem solchen leitenden Angestellten können auf der Arbeitsvertragsebene durchaus vertragsrechtliche Probleme auftreten. Einer Kollektivvertretung, eines Vertretungsorgans nach dem Organisationsmuster des Betriebsrats, bedürfen die leitenden Angestellten jedoch nicht.

Nach den Plänen der Koalition soll der Sprecherausschuß zwar nicht in das Betriebsverfassungsgesetz einbezogen werden, sondern eine eigene gesetzliche Grundlage erhalten. Gleichwohl würde ein auf gesetzlicher Grundlage gebildeter Sprecherausschuß zu einem Konkurrenzorgan für den Betriebsrat werden.

Diese Feststellung ist nicht nur zu treffen, weil sich die vorgesehenen Regelungen zur Bildung, Organisation und Geschäftsführung des Sprecherausschusses eng an die für den Betriebsrat geltenden Bestimmungen anlehnen. Mindestens genauso wesentlich ist, daß eine eindeutige Abgrenzung der Zuständigkeitsbereiche des Sprecherausschusses und des Betriebsrats angesichts der Verzahnung der Arbeitsprozesse und der ineinandergreifenden Arbeitsorganisation in der Praxis kaum möglich ist.

In den beabsichtigten Gesetzesregelungen wird dies sehr deutlich. So ist vorgesehen, daß beim Ab-

schluß von Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat der Sprecherausschuß nicht nur das Recht einer zeitweiligen Aussetzung der beabsichtigten Vereinbarung erhalten soll. Darüber hinaus soll eine Betriebsvereinbarung gerichtlich aufhebbar sein, soweit sie die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten beeinträchtigt und unbillig ist.

Der Sprecherausschuß soll bestimmte Unterrichts- und Beratungsrechte erhalten, auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Solche Regelungen zeigen deutlich, wie schief die Forderungen nach gesetzlicher Errichtung von Sprecherausschüssen sind: Leitende Angestellte, die wegen ihrer Tätigkeit in Unternehmensnähe stehen und Mitträger der unternehmerischen Funktion sind, sollen von der Arbeitgeberseite über wirtschaftliche Fragen des Unternehmens unterrichtet werden! Auch mit solchen Regelungen wird einer Sonderstellung der leitenden Angestellten die Basis entzogen. Es ist widersinnig, von einem maßgeblichen Einfluß auf die Unternehmensführung zu sprechen, wenn gleichzeitig ein Bedürfnis reklamiert wird, über wirtschaftliche Angelegenheiten unterrichtet zu werden.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, daß auch die Arbeitgeberseite gegen eine gesetzliche Verankerung von Sprecherausschüssen ist. Für die Arbeitgeber liegen die Nachteile in der Befürchtung, daß Nebenstrukturen entstehen, die zu einer Bürokratisierung der Unternehmensleitungen beitragen und das Konfliktpotential erhöhen.

Polarisierung und Spaltungstendenzen

Neben der gesetzlichen Errichtung von Sprecherausschüssen

und der neuen Begriffsabgrenzung des leitenden Angestellten sieht die Gesetzesvorlage weitere Regelungen vor, die Spaltungstendenzen enthalten und geeignet sind, erhebliche Unruhe und Auseinandersetzungen in die Betriebe und Betriebsvertretungen hineinzutragen. Von der vorgesehenen Ausweitung der Minderheitenregelungen ist allein die Reduzierung des prozentualen Unterschriftenquorums für Wahlvorschläge zum Betriebsrat von bisher zehn Prozent auf nunmehr fünf Prozent gerechtfertigt. Das ergibt sich aus einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. 10. 1984 zu den dem Betriebsverfassungsrecht entsprechenden Wahlvorschriften des Bundespersonalvertretungsgesetzes, mit der das Gericht die bisher vorgeschriebene Unterzeichnung durch grundsätzlich ein Zehntel der Beschäftigten als eine zu hohe Zugangsschranke für Wahlvorschläge ansieht.

Nicht mehr gerechtfertigt ist jedoch, für Großbetriebe noch unter diese Fünf-Prozent-Grenze zu gehen, indem die bisher geltende Höchstzahl von 100 Unterschriften aus der Mitte der Belegschaft auf 50 Stützunterschriften gesenkt werden soll. Das führt ebenso zur Stimmenzersplitterung wie das weiter vorgesehene eigenständige Wahlvorschlagsrecht der Gewerkschaften. Wahlvorschläge von Gewerkschaften sollen keiner Stützunterschrift von Belegschaftsangehörigen bedürfen. Die Unterzeichnung durch zwei Gewerkschaftsbeauftragte, die nicht dem Betrieb angehören, soll ausreichen.

Der DGB hält eine solche Regelung nur für gerechtfertigt, wenn im Betrieb noch kein Betriebsrat – aus welchen Gründen auch immer – vorhanden ist. Sie ist im geltenden Gesetz (§ 14 Abs. 7 BetrVG) bereits enthalten und in dieser Hinsicht not-

wendig, weil es in betriebsratslosen Betrieben aller Erfahrung nach sehr schwer ist, Wahlvorschläge mit Stützunterschriften aus der Mitte der Belegschaft zu erstellen. In den Fällen, in denen eine Betriebsvertretung schon vorhanden ist, sollte dagegen jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft gehalten sein, so viele Unterschriften der Arbeitnehmer beizubringen, wie dies auch sonst für Wahlvorschläge notwendig ist. Nur dadurch zeigt sich, ob eine Gewerkschaft auch den notwendigen Rückhalt in der Belegschaft hat.

Die vorgesehene Erhöhung der Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern sowie die Anwendung des Verhältniswahlrechts bei der Besetzung von Betriebsratsausschüssen und bei der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern dient durch den damit herbeigeführten Listen- und Gruppenproporz einer Zersplitterung des Betriebsrats. Im übrigen führt der durch das Verhältniswahlrecht entstehende Listenproporz zu einer Fraktionierung des Betriebsrats und damit zu einer Polarisierung. Gerade in dem Verhältniswahlrecht sehen auch maßgebende Arbeitgebervertreter die Gefahr, daß die Konkurrenz der Interessenvertretungen im Betriebsrat verstärkt wird, Machtkämpfe entstehen und radikalen Gruppen Chancen eingeräumt werden.

Der Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat die Koalition aufgefordert, diese Bestrebungen zur Änderung des Betriebsverfassungsrechts zu unterlassen. Erforderlich sei vielmehr ein Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer. Dagegen würde eine Zerschlagung von Mitbestimmungsstrukturen den sozialen Frieden in den Betrieben, darüber hinaus aber auch den sozialen Konsens in der Gesellschaft schwer gefährden.