

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung

A. Problem

Das Betriebsverfassungsgesetz 1972 hat sich grundsätzlich bewährt. Damit wurde aber kein Schlußpunkt für die betriebliche Mitbestimmung gesetzt.

In den letzten Jahren sind bei der Praktizierung des Betriebsverfassungsgesetzes eine Reihe von Mängeln deutlich geworden. So reichen z. B. die vorhandenen Regelungen nicht aus, der zunehmenden Leistungsverdichtung wirksam entgegenzutreten zu können. Außerdem hat sich gezeigt, daß der Gesetzgeber bei der letzten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes Lücken noch nicht oder nicht genügend erkennen konnte. So ist z. B. die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung neuer Technologien und bei der Personaldatenverarbeitung, einschließlich der Ermittlung und Verwendung von Personaldaten, gegenwärtig völlig unzureichend.

Die betriebliche Mitbestimmung muß den heutigen Erfordernissen entsprechend fortentwickelt werden.

B. Lösung

Das Betriebsverfassungsgesetz wird in folgenden Punkten fortgeschrieben:

- Die Betriebsräte erhalten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung neuer technischer Einrichtungen und Verfahren.
- Die Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation werden der Mitbestimmung unterworfen.

- Die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung werden präzisiert. Die betriebliche Vertretung hat mitzubestimmen bei der Festsetzung des Personalbedarfs einschl. der Stellenpläne und der Anforderungsprofile, bei der Personalbeschaffung, beim Personaleinsatz und bei Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals.
- Die Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen/Sozialplanregelungen werden ausgebaut. Die Arbeitnehmer werden bei Betriebsstillegungen und -einschränkungen verstärkt geschützt.
- Die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte bei der Personaldatenverarbeitung, einschließlich der Ermittlung und Verwendung von Personaldaten, werden ausgebaut.
- Die Betriebsräte erhalten das Recht, Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen.
- Die Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen und anderen personellen Einzelmaßnahmen werden erweitert. Das gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse.
- Es wird sichergestellt, daß bei einem Widerspruch des Betriebsrats gegen eine beabsichtigte Kündigung die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nur durch arbeitsgerichtliche Entscheidung herbeigeführt werden kann.
- Sicherung der Mitbestimmung der Betriebsräte durch Vorschriften, daß mitbestimmungspflichtige Maßnahmen nur mit Zustimmung der betrieblichen Vertretung vorgenommen werden dürfen.
- Durch eine Änderung der Wahlvorschriften wird der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Rechnung getragen.

C. Alternativen

keine

D. Kosten

keine

Entwurf eines Gesetzes zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

1. In § 14 Abs. 5 und 6 wird das Wort ein „Zehntel“ durch das Wort ein „Zwanzigstel“ ersetzt.

2. § 23 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

„(3) Der Betriebsrat kann, wenn der Arbeitgeber gegen eine nach diesem Gesetz gegenüber einem Dritten bestehende Verpflichtung grob verstoßen hat, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt der Arbeitgeber der ihm durch gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, ist er auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und Zwangsgeldes beträgt 50 000 Deutsche Mark. Die Rechte des Betriebsrats bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen eine dem Betriebsrat gegenüber bestehende Verpflichtung aus diesem oder einem anderen Gesetz bleiben unberührt; dasselbe gilt entsprechend für jeden anderen Träger von Rechten nach diesem Gesetz.“

- b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Absatz 3 gilt entsprechend für die im Betrieb vertretene Gewerkschaft.“

3. § 37 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer vertraglichen Tätigkeit zu befreien, so-

weit sie es für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben als erforderlich ansehen. Eine Minderung des Netto-Arbeitsentgelts und sonstiger Leistungen darf nicht eintreten.“

4. § 74 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Der Arbeitgeber hat jede Maßnahme zu unterlassen, die ein Recht des Betriebsrats, sei es auch mittelbar, beeinträchtigen kann. Maßnahmen, die der Arbeitgeber unter Verstoß gegen diese Verpflichtung durchführt, sind unwirksam; ihre Folgen sind zu beseitigen.“

- b) Absatz 2 wird Absatz 3 mit folgenden Änderungen:

- aa) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„Mittelbare und unmittelbare Auswirkungen eines Arbeitskampfs zwischen tariffähigen Parteien berühren die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Betriebsrat nach diesem Gesetz nicht.“

- bb) Satz 2 wird Satz 3,

- cc) Satz 3 wird Satz 4.

- c) Absatz 3 wird Absatz 4.

5. § 76 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Einigungsstelle hat ihre Tätigkeit unverzüglich aufzunehmen und die Meinungsverschiedenheiten gemäß Absatz 4 beizulegen. Dies gilt auch dann, wenn gegen einen Beschluß des Arbeitsgerichts nach § 98 des Arbeitsgerichtsgesetzes Beschwerde eingelegt wird oder beim Arbeitsgericht ein Verfahren auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle anhängig ist.“

- b) Absatz 3 wird Absatz 4 mit folgender Ergänzung:

„Beschlüsse der Einigungsstelle in den Fällen, in denen der Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt, sie bindet oder sich beide Seiten dem Spruch im voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben, sind vor-

läufig vollstreckbar. § 62 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des Achten Buchs der Zivilprozeßordnung entsprechend mit der Maßgabe, daß der nach dem Beschluß Verpflichtete als Schuldner, derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung aufgrund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt.“

c) Absätze 4 bis 8 werden Absätze 5 bis 9.

6. § 77 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Der Betriebsrat kann zur Durchsetzung dieser Verpflichtung das Arbeitsgericht anrufen.“

7. Nach § 79 Abs. 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Geheimhaltungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern des Betriebs entfällt, wenn deren berechnigte Interessen der Geheimhaltung entgegenstehen.“

8. § 80 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 4 eingefügt:

„4. Maßnahmen zu beantragen, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen;“

bb) Die Nummern 4 bis 7 werden Nummern 5 bis 8.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefaßt:

„(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an fortlaufend umfassend anhand der Unterlagen vom Arbeitgeber zu unterrichten. Die Unterrichtung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der vom Arbeitgeber erwogenen Maßnahme auf die Arbeitnehmer zu erstrecken. Der Arbeitgeber hat die Maßnahme mit dem Betriebsrat zu erörtern und zu beraten.“

c) Absatz 3 wird gestrichen.

d) Es werden folgende Absätze 3 bis 6 angefügt:

„(3) Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die von ihm zur Durchführung seiner Aufgaben als erforderlich angesehenen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies gilt auch für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter.

(4) Bei Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Absätze 2 und 3 entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle bindet Arbeitgeber und Betriebsrat.

(5) Der Betriebsrat kann Sachverständige und Auskunftspersonen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner

Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen und Auskunftspersonen gilt § 79 entsprechend. Bei Meinungsverschiedenheiten wegen der Kosten entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle bindet Arbeitgeber und Betriebsrat.

(6) Die Betriebsratsmitglieder sind im Rahmen ihrer Aufgaben berechnigt, mit Stellen außerhalb des Betriebs zusammenzuarbeiten. § 79 gilt entsprechend.“

9. Nach § 80 wird folgender § 80 a eingefügt:

„§ 80 a

Verfahren in Mitbestimmungsangelegenheiten

(1) Der Betriebsrat bestimmt nach Maßgabe der Vorschriften der folgenden Abschnitte in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten mit, soweit nicht eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen; es besteht unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer.

(2) Soweit eine Angelegenheit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt, bedarf es der vorherigen Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Will der Betriebsrat die Regelung einer seiner Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheit herbeiführen oder die Änderung einer solchen bestehenden Regelung erwirken, hat er dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zu unterbreiten. Der Arbeitgeber hat unverzüglich in Verhandlungen mit dem Betriebsrat einzutreten. Geschieht dies nicht oder sind die Verhandlungen gescheitert, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen; Absatz 2 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.“

10. Die Überschrift des Dritten Abschnitts des Vierten Teils wird wie folgt geändert:

„Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und in sozialen Angelegenheiten“

11. § 87 wird wie folgt gefaßt:

„§ 87

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten sowie in Angelegenheiten der Arbeitsorganisation und des Einsatzes technischer Mittel

Der Betriebsrat bestimmt in folgenden Angelegenheiten mit:

1. Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe sowie der einzusetzenden Planungs- und Gestaltungsmittel. Die Mitbestimmung besteht auch bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere hinsichtlich der Anreicherung von Arbeitsinhalten, der Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, dem Abbau von Kontrollen sowie bei der Abwendung, der Milderung oder dem Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer,
 2. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, Daten oder Signale aufzunehmen, zu erfassen, zu speichern, zu verarbeiten, zu übertragen oder auszugeben. Insbesondere hat der Betriebsrat mitzubestimmen bei der Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbeziehbarer Daten der Arbeitnehmer,
 3. Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung sonstiger technischer Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen,
 4. Festlegung der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfangs einschließlich der Zahl der einzusetzenden Arbeitnehmer,
 5. Fragen des Arbeitszeitsystems und der Arbeitszeit einschließlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
 6. Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Bei vorübergehenden Maßnahmen erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf den Zeitpunkt der Rückkehr zur betriebsüblichen Arbeitszeit,
 7. Auslagerung von Arbeit in den persönlichen Bereich der die Arbeit Ausführenden,
 8. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung einschließlich der Entgeltsysteme, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, Einführung und Anwendung von Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die geldliche Seite der Lohngestaltung einschließlich der Geldfaktoren bei Leistungsentlohnung,
 9. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte,
 10. Einführung, Ausgestaltung und Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens einschließlich der zu zahlenden Prämien,
 11. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen, die, sei es auch mittelbar, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz dienen,
 12. Fragen der Ordnung des Betriebs sowie einzelner Maßnahmen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen oder zu steuern, auch wenn sich die Maßnahme auf die arbeitsvertraglichen Pflichten bezieht,
 13. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird,
 14. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, soweit sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt, einschließlich der Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses überlassen werden, sowie der allgemeinen Festlegung der Nutzungsbedingungen,
 15. sonstige soziale Angelegenheiten, die den Betrieb und die Arbeitnehmer betreffen.“
12. § 88 wird wie folgt gefaßt:
- „§ 88
Beratungsrecht bei der Planung
betrieblicher Räume
- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten, von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen mit ihm zu beraten. § 80 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend.“
13. §§ 90 und 91 werden gestrichen.
14. Der Fünfte Abschnitt des Vierten Teils wird Vierter Abschnitt.
15. § 92 wird wie folgt gefaßt:
- „§ 92
Personalplanung
- (1) Der Betriebsrat bestimmt mit bei der Personalplanung einschließlich aller Maßnahmen zu deren Vorbereitung oder Unterstützung. Zur Personalplanung gehören insbesondere die Ermittlung sowie Festsetzung des Personalbedarfs einschließlich der Stellenpläne und der

Anforderungsprofile, die Personalbeschaffung, die Personalentwicklung, der Personaleinsatz und Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals. Die Mitbestimmung erstreckt sich auch auf die Ermittlung von Daten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über jedes Planungsvorhaben nach Absatz 1 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Unterrichtung erstreckt sich auch auf etwaige Auswirkungen des Planungsvorhabens auf das Unternehmen und den Konzern. § 80 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend.“

16. § 93 wird wie folgt geändert:

- a) Die Worte „kann verlangen“ werden ersetzt durch die Worte „bestimmt mit“.
- b) Folgender Satz wird angefügt:
„Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf Inhalt, Ort und Dauer der Ausschreibung.“

17. § 94 wird wie folgt gefaßt:

„§ 94

Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze und Formulararbeitsverträge

Der Betriebsrat bestimmt mit bei

1. der Aufstellung und Anwendung von Personalführungs- und Beurteilungsgrundsätzen,
2. der Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen und personenbeziehbarer Daten von Arbeitnehmern,
3. der Gestaltung von Auswahlrichtlinien für personelle Einzelmaßnahmen,
4. der Gestaltung von Arbeitsverträgen, die vom Arbeitgeber allgemein oder für eine Vielzahl von Arbeitnehmern verwendet werden (Formulararbeitsverträge).“

18. § 95 wird gestrichen.

19. § 99 wird wie folgt gefaßt:

„§ 99

(1) Der Betriebsrat bestimmt unabhängig von dem Rechtsverhältnis, das der betrieblichen Tätigkeit zugrunde liegt, bei jeder personellen Maßnahme mit, insbesondere bei Einstellung, einschließlich Eingliederung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung und Umsetzung. Bei Umsetzungen besteht ein Mitbestimmungsrecht in Betrieben mit in der Regel mehr als 20

wahlberechtigten Arbeitnehmern. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auch auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen sowie auf deren Fortsetzung nach Fristablauf. Satz 3 gilt entsprechend für Ausbildungsverhältnisse. Arbeitgeber und Betriebsrat haben auch bei personellen Maßnahmen den Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

(2) Der Betriebsrat bestimmt mit bei Bestellung und Abberufung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, des Betriebsarztes, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Ausbilder. Absatz 1 bleibt unberührt.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat vor jeder Maßnahme nach Absatz 1 und 2 zu unterrichten, ihm die erforderlichen Unterlagen, insbesondere den vorgesehenen Arbeitsvertrag zur Verfügung zu stellen sowie Auskunft über die Person der Beteiligten und über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu erteilen. Der Betriebsrat ist zu allen Gesprächen mit Bewerbern einzuladen.

(4) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die vorübergehende oder ständige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs. Der Arbeitsbereich wird durch den Inhalt der geschuldeten Arbeit sowie die Einordnung in den Betrieb in räumlicher, technischer und organisatorischer Hinsicht bestimmt. Als Versetzung gilt auch die Änderung der vertraglichen Arbeitszeit. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig in einem bestimmten Arbeitsbereich beschäftigt, können Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren, daß die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsbereichs nicht als Versetzung gilt.

(5) Soll eine Versetzung in einen anderen Betrieb erfolgen, hat der Betriebsrat sowohl des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebs mitzubestimmen.

(6) Umsetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Arbeitsbereichs, sofern sie sich auf mehr als drei Arbeitstage erstreckt.

(7) Der Betriebsrat hat seine Entscheidung dem Arbeitgeber innerhalb einer Woche nach Unterrichtung schriftlich mitzuteilen. Betriebsrat und Arbeitgeber können die Frist einvernehmlich verlängern. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Entscheidung nicht innerhalb der Frist mit, gilt die Zustimmung als erteilt.

(8) Der Betriebsrat kann unter Beachtung der Personalplanung sowie gesetzlicher und tariflicher Vorschriften vom Arbeitgeber personelle Einzelmaßnahmen verlangen. Stimmt der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht innerhalb von zwei Wochen zu, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle bindet Arbeitgeber und Betriebsrat.“

20. § 100 wird wie folgt gefaßt:

„§ 100

Vorläufige Umsetzungen

(1) Umsetzungen nach § 99 Abs. 6, die aus dringenden betrieblichen Gründen vorgenommen werden müssen, kann der Arbeitgeber vorläufig durchführen, auch bevor die Zustimmung des Betriebsrats erteilt worden ist.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die vorläufige Umsetzung dringend erforderlich ist, hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die vorläufige Umsetzung nur aufrechterhalten, wenn er unverzüglich bei der Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die vorläufige Umsetzung aus betrieblichen Gründen dringend erforderlich ist.

(3) Lehnt die Einigungsstelle die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt sie fest, daß die vorläufige Umsetzung nicht dringend erforderlich ist, endet die Maßnahme mit Zugang des Spruchs der Einigungsstelle.“

21. § 101 Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Führt der Arbeitgeber eine personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 und 2 ohne Zustimmung des Betriebsrats durch oder hält er eine vorläufige Umbesetzung entgegen § 100 Abs. 2 Satz 3 oder Absatz 3 aufrecht, kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, die personelle Maßnahme aufzuheben, bei Eingruppierungen oder Umgruppierung das Verfahren nach § 99 neu einzuleiten. Handelt der Arbeitgeber der Entscheidung des Arbeitsgerichts zuwider, ist auf Antrag des Betriebsrats vom Arbeitsgericht zu erkennen, daß der Arbeitgeber zur Befolgung der Entscheidung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Zwangsgeldes beträgt für jeden Tag der Zuwiderhandlung 1000 Deutsche Mark.“

22. § 102 wird wie folgt geändert:

a) Absätze 1 bis 5 erhalten folgende Fassung:

„(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die beabsichtigte Kündigung schriftlich mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Der Betriebsrat kann der Kündigung widersprechen. Widerspricht der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung, hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe der Gründe innerhalb einer Woche, widerspricht er einer außerordentlichen Kündigung, hat er dies innerhalb von drei Tagen

schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. Er hat ihn von seinem Widerspruch durch eine Abschrift zu unterrichten.

(3) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung widersprochen, daß sie sozial ungerechtfertigt sei oder daß kein wichtiger Grund für die außerordentliche Kündigung vorliege, ist die Kündigung unzulässig; eine dennoch ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Das Arbeitsverhältnis kann nur durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden.

(4) Will der Arbeitgeber trotz des Widerspruchs des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis auflösen, muß er beim Arbeitsgericht die Auflösungsklage erheben. Er hat dies dem Betriebsrat und dem betroffenen Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Widerspruchs schriftlich anzuzeigen. Innerhalb dieser Frist hat er beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die Änderungskündigung. Der Arbeitnehmer hat sich innerhalb einer Woche nach Zugang zu dem Angebot des Arbeitgebers zu erklären, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot unter dem Vorbehalt an, daß die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist, tritt an die Stelle der Auflösungsklage die Klage des Arbeitgebers auf Änderung der Arbeitsbedingungen (Änderungsklage).“

b) Absatz 7 wird Absatz 6.

23. In § 103 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Hat das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Kündigung ersetzt und kündigt der Arbeitgeber, kann der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben. Im übrigen gilt bis zur Rechtskraft der Entscheidung § 14a Abs. 3 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend mit der Maßgabe, daß im Falle der Entbindung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung die Amtsausübung nicht behindert werden darf.“

24. § 111 wird wie folgt gefaßt:

„§ 111

Betriebsänderungen

Der Unternehmer hat den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die Nachteile für die Belegschaft, Teile der Belegschaft oder einzelne Arbeitnehmer zur Folge haben können, zu unterrichten und die geplanten Betriebsänderungen mit dem Betriebsrat zu beraten. Da-

bei hat der Unternehmer auch die personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen der von ihm geplanten Maßnahmen darzulegen. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten insbesondere, auch wenn sie mit einem Wechsel des Betriebsinhabers verbunden sind,

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Betriebs oder von Betriebsteilen,
3. Zusammenschluß mit anderen Betrieben oder Unternehmen oder deren Teilung,
4. Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen,
5. Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,
6. Rationalisierungsmaßnahmen und -systeme, auch wenn diese schritt- oder versuchsweise eingeführt werden sollen.“

25. § 112 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 Satz 2 bis 4 wird wie folgt gefaßt:

„Das gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der Nachteile, die den Arbeitnehmern oder einzelnen von ihnen infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen (Sozialplan). Interessenausgleich und Sozialplan haben die Wirkung einer Betriebsvereinbarung. Hinsichtlich der Durchführung der vorgesehenen Maßnahmen gilt § 74 Abs. 2 entsprechend. § 77 Abs. 3 ist auf Interessenausgleich und Sozialplan nicht anzuwenden.“

- b) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Kommt in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern eine Einigung über den Interessenausgleich nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat insoweit, als er Aufgaben zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen vorsieht. § 77 Abs. 1 gilt entsprechend.“

- c) Absatz 4 wird Absatz 5, Satz 1 erhält folgende Fassung:

„Kommt in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans.“

- d) Absatz 5 wird gestrichen.

26. § 112 a wird gestrichen.

27. § 113 wird wie folgt gefaßt:

„§ 113

Nachteilsausgleich

(1) Weicht der Unternehmer von einem Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können unbeschadet der Rechte des Betriebsrats Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst werden soll, beantragen, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Die in § 10 des Kündigungsschutzgesetzes bestimmten Höchstbeträge dürfen dabei nicht unterschritten werden.

(2) Erleiden Arbeitnehmer infolge einer Abweichung nach Absatz 1 andere Nachteile, hat der Unternehmer diese auszugleichen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere Nachteile erleiden.“

Artikel 2

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefaßt:

„Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 94 Satz 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann;

2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts

a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,

b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann

und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, daß die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.“

2. Nach § 14 wird folgender § 14 a eingefügt:

„§ 14 a

Verfahren bei Auflösungsklage und Änderungsklage

(1) Erhebt der Arbeitgeber nach Widerspruch des Betriebsrats zum Zwecke der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 102 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes gegen den Arbeitnehmer Auflösungsklage, erkennt das Arbeitsgericht auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist oder ein wichtiger Grund dafür vorliegt. Das Arbeitsverhältnis endet mit der Rechtskraft der Entscheidung, jedoch bei ordentlicher Kündigung nicht vor Ablauf der Kündigungsfrist.

(2) Nimmt der Arbeitnehmer den Rechtsstreit nicht auf, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist; diese beginnt mit Zustellung der Auflösungsklage an den Arbeitnehmer.

(3) Im Falle der Auflösungsklage kann das Arbeitsgericht bei einer ordentlichen Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers diesen durch einstweilige Verfügung von der Pflicht zur Weiterbeschäftigung entbinden, wenn die weitere Erfüllung dieser Verpflichtung den Arbeitgeber wirtschaftlich unzumutbar belastet und überwiegend wahrscheinlich ist, daß das Arbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auflösen wird. Bei einer außerordentlichen Kündigung tritt anstelle der wirtschaftlich unzumutbaren Belastung die Unzumutbarkeit, den Arbeitnehmer bis zum Abschluß des Verfahrens weiterzubeschäftigen.

(4) Die §§ 9 bis 12 und 13 Abs. 1 Satz 3 gelten entsprechend.

(5) Für die Änderungsklage nach § 102 Abs. 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gelten die Absätze 1, 2 und 3 Satz 1 entsprechend mit der Maßgabe, daß an die Stelle der Auflösung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Änderung der Arbeitsbedingungen tritt.“

Artikel 3

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 18. August 1980 (BGBl. I S. 1503), wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchstabe b wird wie folgt gefaßt:

„b) über das Bestehen, Nichtbestehen, die Auflösung oder die Änderung eines Arbeitsverhältnisses;“

2. § 81 wird wie folgt geändert:

a) Es wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Durch Antrag kann auch die Verpflichtung begehrt werden, eine beabsichtigte Maßnahme zu unterlassen oder eine bereits durchgeführte Maßnahme aufzuheben und ihre Folgen zu beseitigen.“

b) Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.

3. § 85 wird wie folgt gefaßt:

„§ 85

Zwangsvollstreckung

(1) Soweit sich aus Absatz 2 nichts anderes ergibt, findet aus Beschlüssen der Arbeitsgerichte oder gerichtlichen Vergleichen, durch die einem Beteiligten eine Verpflichtung auferlegt wird, die Zwangsvollstreckung statt. § 62 Abs. 1 ist entsprechend anzuwenden. Für die Zwangsvollstreckung gelten die Vorschriften des Achten Buchs der Zivilprozeßordnung entsprechend mit der Maßgabe, daß der nach dem Beschluß Verpflichtete als Schuldner, derjenige, der die Erfüllung der Verpflichtung auf Grund des Beschlusses verlangen kann, als Gläubiger gilt.

(2) Der Erlaß einer einstweiligen Verfügung ist zulässig. Für das Verfahren gelten die Vorschriften des Achten Buchs der Zivilprozeßordnung über die einstweilige Verfügung entsprechend mit der Maßgabe, daß die Entscheidungen durch Beschluß der Kammer ergehen, erforderliche Zustellungen von Amts wegen erfolgen, ein Anspruch auf Schadensersatz nach § 945 der Zivilprozeßordnung in Angelegenheiten des Betriebsverfassungsgesetzes nicht besteht und es im Zusammenhang mit einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts eines Verfügungsgrundes nicht bedarf.“

4. § 98 Abs. 1 Satz 3 wird wie folgt gefaßt:

„Für das Verfahren gelten die §§ 80 bis 85 entsprechend.“

Artikel 4

Berlin-Klausel

Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes auch im Land Berlin.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Bonn, den 23. Juli 1985

Dr. Vogel und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die betriebliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz muß den heutigen Erfordernissen entsprechend fortentwickelt werden. Mitbestimmung heißt Konkretisierung der Forderung nach Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Mitbestimmung ist ein wesentlicher Pfeiler der sozialen Demokratie. Ausbau und Sicherung der Mitbestimmung in den Betrieben ist nicht nur gesellschaftspolitisches Ziel, sondern gleichzeitig ein Instrument zur Bewältigung der Strukturkrise der 80er Jahre und zur Humanisierung der Art. In Anbetracht der Massenarbeitslosigkeit ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften noch wichtiger geworden.

Das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 hat sich grundsätzlich bewährt. Das Betriebsverfassungsgesetz hat den Einfluß der Arbeitnehmer und der Betriebsräte auf der betrieblichen Ebene erweitert. Der einzelne Arbeitnehmer erhielt bestimmte Anhörungs-, Unterrichts- und Erörterungsrechte. Die Unterstützungsfunktionen der Gewerkschaften für die Betriebsvertretungen wurden ausgebaut. Von Gewicht waren auch die Erweiterung der Rechte der Betriebsräte bei sozialen und personellen Angelegenheiten sowie die Verbesserung der Möglichkeiten, bei Betriebsänderungen die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer wahrzunehmen.

Bei der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes sind in den letzten Jahren aber eine Reihe von Mängeln deutlich geworden. Es hat sich inzwischen als notwendig erwiesen, daß gerade die betrieblichen Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden müssen, um für die soziale Steuerung der technologischen Entwicklung Sorge zu tragen. Die wirtschaftlichen und technologischen Prozesse sind gesellschaftlich nur zu verantworten, wenn auch die Betriebsräte entsprechende Mitbestimmungsrechte haben. Auch auf betrieblicher Ebene müssen die sozialen Folgen solcher Prozesse aufgefangen werden. Der Strategie, durch Leistungsverdichtung wirtschaftliche Interessen auf dem Rücken der Arbeitnehmer auszutragen, konnten die Betriebsräte nicht wirkungsvoll genug entgegenreten.

Gerade deshalb muß die betriebliche Mitbestimmung fortentwickelt werden. Die Betriebsräte müssen bei der Einführung, Anwendung, Änderung oder Erweiterung neuer technischer Einrichtungen und Verfahren mitbestimmen können. Die Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen und bei Sozialplanregelungen müssen ausgebaut werden. Die Arbeitnehmer müssen bei Betriebsstillegungen und -einschränkungen verstärkt geschützt werden.

Auch wenn das Betriebsverfassungsgesetz 1972 ein wesentlicher Fortschritt war, so hat sich inzwischen

doch gezeigt, daß der Gesetzgeber bei den genannten größeren Gesetzesänderungen Lücken gelassen hat, die er damals noch nicht kannte oder nicht genügend erkannt hatte. So ist die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der Personaldatenverarbeitung einschl. der Ermittlung und Verwendung von Personaldaten nach geltendem Recht völlig unzureichend.

Die Praxis hat gezeigt, daß die Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung präzisiert werden müssen. Die betriebliche Vertretung muß mitbestimmen können bei der Festsetzung des Personalbedarfs einschl. der Stellenpläne und der Anforderungsprofile, bei der Personalbeschaffung, beim Personaleinsatz und bei Maßnahmen zum Ausbau oder Abbau des Personals. Die Mitbestimmungsrechte bei Einstellungen und anderen personellen Maßnahmen müssen erweitert werden. Das gilt auch für befristete Arbeitsverhältnisse, nachdem der Gesetzgeber gerade erst deren rechtliche Zulässigkeit erheblich erweitert hat.

Es muß sichergestellt werden, daß der Kündigungsschutz tatsächlich greift. Widerspricht der Betriebsrat einer beabsichtigten Kündigung, wird der Weiterbeschäftigungsanspruch bis zur arbeitsgerichtlichen Entscheidung gesichert.

Die Praxis hat gezeigt, daß gegen das Betriebsverfassungsgesetz häufig verstoßen wird. Die Sicherung der Mitbestimmungsrechte soll in der Weise erfolgen, daß in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten vom Arbeitgeber einseitig durchgeführte Maßnahmen von vornherein unwirksam sind. Darüber hinaus werden die Sanktionsvorschriften wirksamer gefaßt.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 — Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Zu Nummer 1

Die Änderung trägt dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 1984 (2 BvL 20/82, 2 BvL 21/82) Rechnung.

Zu Nummer 2

Die Änderung des Absatzes 3 hat den Zweck, die Rechtslage bei Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz systematisch klarer zu regeln. Die Anwendung dieser Vorschrift wird daher auf den Fall der sogenannten Prozeßstandschaft (Geltendma-

chung fremder Rechte im eigenen Namen) seitens des Betriebsrats beschränkt. Es erscheint dabei angemessen, dem Betriebsrat einen Leistungsanspruch nur bei einem groben Pflichtenverstoß des Arbeitgebers zu gewähren. Damit die Sanktion ihre Wirksamkeit behält, wird der höchstzulässige Ordnungs- und Zwangsgeldbetrag von 20 000 DM auf 50 000 DM heraufgesetzt. Entsprechend dem Zweck der Regelung wird im übrigen klargestellt, daß die Rechte des Betriebsrats bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen eine Verpflichtung, die er gegenüber der Betriebsvertretung aus diesem oder einem anderen Gesetz hat, unberührt bleiben.

Der neue Absatz 4 bringt lediglich eine redaktionelle Änderung. Die entsprechende Bestimmung ist im geltenden Recht in § 23 Abs. 3 enthalten.

Zu Nummer 3

Betriebsratsmitglieder, die nach § 37 Abs. 2 vorübergehend oder nach § 38 Abs. 1 ganz von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt sind, müssen finanzielle Nachteile hinnehmen, wenn sie wegen der Freistellung Sonntags-, Feiertags-, Nacht- oder Schichtarbeit tatsächlich nicht mehr leisten. Da nach den einkommensteuerrechtlichen Vorschriften Zuschläge für solche Arbeiten nur steuerfrei sind, wenn sie tatsächlich geleistet wurden, unterliegen Betriebsratsmitglieder, die derartige Zuschläge auf Grund des Entgeltminderungsverbots fortgezahlt erhalten, der Steuer- und damit auch der Sozialabgabepflicht.

Der Arbeitgeber ist nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluß vom 29. Juli 1980, AP Nr. 37 zu § 37 BetrVG 1972) nicht verpflichtet, einen entsprechenden Ausgleich zu zahlen. Das Bundesarbeitsgericht hat damit seine frühere Rechtsprechung (Beschluß vom 10. Juni 1960, AP Nr. 12 zu § 37 BetrVG) aufgegeben.

Das freigestellte Betriebsratsmitglied erhält somit nicht mehr das Nettoentgelt, das es bei Weiterarbeit und tatsächlicher Leistung der Sonntags-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit erhalten hätte. Diese Benachteiligung ist zu beseitigen.

Zu Nummer 4 Buchstabe a

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluß vom 22. Februar 1983 (AP Nr. 2 zu § 23 BetrVG 1972) dem Betriebsrat einen allgemeinen Anspruch gegen den Arbeitgeber darauf versagt, daß dieser Handlungen unterläßt, die gegen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechte der Betriebsvertretung verstoßen. Erst wenn ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz vorliege, könne der Betriebsrat nach § 23 Abs. 3 BetrVG die Unterlassung solcher mitbestimmungswidriger Handlungen des Arbeitgebers verlangen.

Diese Auffassung des Bundesarbeitsgerichts steht nicht nur im Widerspruch zu seiner früheren Recht-

sprechung und der herrschenden Meinung, wie sie sich in der Fachliteratur und den Entscheidungen der Instanzgerichte niedergeschlagen hat. Es ergibt sich auch ein Widerspruch zu der vom Gesetzgeber des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 mit der Schaffung des § 23 Abs. 3 verfolgten Absicht.

Mit der vorgesehenen Regelung wird klargestellt, daß der Arbeitgeber jede Beeinträchtigung eines Rechts des Betriebsrats zu unterlassen hat. Verstößt er hiergegen, sind diese Maßnahmen unwirksam. Der in Satz 2 zweiter Halbsatz festgelegte Folgenbeseitigungsanspruch ist ein allgemein anerkanntes Institut der Rechtsordnung, das auch in der Betriebsverfassung Anwendung finden muß.

Zu Nummer 4 Buchstabe b

Bereits nach geltendem Recht (§ 74 Abs. 2 Satz 1) sind Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat unzulässig. Diese Bestimmung wird beibehalten. Es ist aber notwendig, durch eine entsprechende Klarstellung die Konsequenzen aus der dem Betriebsrat obliegenden „Neutralität im Arbeitskampf“ zu ziehen. Da der Betriebsrat als Organ der Betriebsverfassung am Arbeitskampf nicht beteiligt ist, ist es auch nicht gerechtfertigt, seine Rechte wegen eines laufenden Arbeitskampfes einzuschränken. Dasselbe hat grundsätzlich für die Rechtsstellung des Arbeitgebers zu gelten.

Die übrigen Änderungen sind redaktioneller Art.

Zu Nummer 4 Buchstabe c

Es liegt eine redaktionelle Änderung vor.

Zu Nummer 5 Buchstabe a

Die vorgesehene Bestimmung dient der Effektivierung und Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens und damit der Wiederherstellung des Betriebsfriedens. Im übrigen entspricht es der herrschenden Meinung, daß die Einigungsstelle auch in den in Satz 2 angesprochenen Fällen ihre Tätigkeit fortzusetzen hat.

Zu Nummer 5 Buchstabe b

Die vorgesehene Möglichkeit der vorläufigen Vollstreckbarkeit von Einigungsstellenbeschlüssen beseitigt den bisher bestehenden Mangel, daß eine Vollstreckung aus Beschlüssen der Einigungsstellen nicht möglich war. Der aus einem Beschluß der Einigungsstelle Berechtigte mußte vielmehr gegebenenfalls ein neues arbeitsgerichtliches Beschlußverfahren anhängig machen; erst nach dessen rechtskräftigem Abschluß konnte die Verwirklichung des Einigungsstellenbeschlusses erzwungen werden. Für eine solche Verzögerung ist aber kein sachlicher Grund ersichtlich.

Zu Nummer 5 Buchstabe c

Es liegt eine redaktionelle Änderung vor.

Zu Nummer 6

Nach dem geltenden Recht (§ 77 Abs. 1 Satz 1) hat der Arbeitgeber die zwischen ihm und dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen durchzuführen, es sei denn, daß eine andere Regelung erfolgte. Aus dieser Bestimmung ergibt sich für den Betriebsrat ein in der Fachliteratur und Rechtsprechung seit langem anerkannter „Durchführungsanspruch“. Er wird in der vorgesehenen Regelung nunmehr ausdrücklich festgelegt.

Die bisher geltende Vorschrift, daß der Betriebsrat nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Betriebs eingreifen darf (§ 77 Abs. 1 Satz 2), kann entfallen; § 77 Abs. 1 Satz 1 sagt nämlich sachlich dasselbe aus.

Zu Nummer 7

Das Gesetz verpflichtet die Betriebsratsmitglieder, über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die vom Arbeitgeber als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verschwiegenheitspflicht ist jedoch dann nicht gerechtfertigt, wenn dem aner kennenswerte Belange der Arbeitnehmer entgegenstehen. So kann es sein, daß ein betrieblicher Vorgang, der an sich die Verschwiegenheitspflicht begründet, erhebliche personalplanerische Auswirkungen hat. Es muß in solchen Fällen dem Betriebsrat möglich sein, die Arbeitnehmer zu informieren und mit ihnen über die Auswirkungen zu diskutieren.

Zu Nummer 8 Buchstabe a

Noch immer ist die Situation der Frau im Arbeitsleben vielfach durch eine Benachteiligung gegenüber dem Mann gekennzeichnet. Es muß daher zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 gehören, auf Maßnahmen hinzuwirken, die der Gleichbehandlung von Mann und Frau dienen.

Zu Nummer 8 Buchstabe b

Es ist immer wieder festzustellen, daß viele Arbeitgeber die vom Gesetz vorgeschriebene Unterrichtung und Beratung gegenüber dem Betriebsrat nicht, unvollständig oder verspätet erfüllen. Es muß deshalb eindeutig bestimmt werden, daß der Betriebsrat bereits vom Beginn der Entscheidungsvorbereitung an von Arbeitgebermaßnahmen, die seinen Beteiligungsrechten unterliegen, zu unterrichten ist. Eine einmalige Unterrichtung reicht in vielen Fällen, wie etwa bei der Einführung komplexer Rationalisierungsmaßnahmen, nicht aus. Die Unterrichtung hat daher fortlaufend zu erfolgen, wobei — soweit notwendig — die entsprechenden Unterlagen vom Arbeitgeber vorzulegen sind. An die Unter-

richtung muß sich die Beratung anschließen, damit der Arbeitgeber die Auffassung des Betriebsrats rechtzeitig kennt und sie in seine Überlegungen mit einfließen lassen kann.

Zu Nummer 8 Buchstabe c

Redaktionelle Änderung

Zu Nummer 8 Buchstabe d

Eine effektive Wahrnehmung der dem Betriebsrat vom Gesetz gewährten Beteiligungsrechte setzt nicht nur eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber voraus. Notwendig ist auch, daß der Betriebsrat alle Unterlagen erhält, die er zur Durchführung seiner Aufgaben und zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer benötigt. Es gibt aber nicht selten Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, welche Unterlagen als erforderlich angesehen werden müssen. Da der Betriebsrat die ihm gesetzlich zugewiesenen Aufgaben eigenverantwortlich zu erfüllen hat, ist es gerechtfertigt, daß er selbst festlegt, welche Unterlagen ihm zur Verfügung zu stellen sind.

Zu diesen Unterlagen können auch die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter gehören. Die geltende Gesetzesbestimmung (§ 80 Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz) hat zu zahlreichen Beschlußverfahren geführt, so daß die hier vorgenommene Klarstellung notwendig ist.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über den Umfang der Unterrichtung und Beratung sowie über die Vorlage von Unterlagen soll die Einigungsstelle verbindlich entscheiden. Das Einigungsstellenverfahren ist auch hier wegen der gegebenen Betriebsnähe einem förmlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren vorzuziehen.

Das geltende Recht (§ 80 Abs. 3) ermöglicht dem Betriebsrat zwar die Hinzuziehung von Sachverständigen, damit ihm die fehlenden sachlichen oder rechtlichen Kenntnisse vermittelt werden. Die Ausübung dieses Rechts des Betriebsrats bedarf jedoch einer „näheren Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber. Nach der Rechtsprechung haben Arbeitgeber und Betriebsrat über die Hinzuziehung des Sachverständigen und die Modalitäten eine Vereinbarung zu treffen; kommt sie nicht zustande, ist sie durch eine arbeitsgerichtliche Entscheidung zu ersetzen (BAG vom 25. April 1978, AP Nr. 11 zu § 80 BetrVG 1972). Dieses Verfahren benachteiligt den Betriebsrat und hat in der Praxis zu Schwierigkeiten geführt. Es soll allerdings, wenn es zu Meinungsverschiedenheiten über die Kosten kommt, die Einigungsstelle verbindlich entscheiden.

Die begriffliche Grenze zwischen einem Sachverständigen und einer Auskunftsperson ist manchmal fließend. Letztere sind solche Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Kenntnisse dem Betriebs-

rat Auskunft geben, ohne eine gutachterliche Tätigkeit zu entfalten. Solche Auskunftspersonen können z. B. sein: Gewerkschaftssekretäre, Gewerbeaufsichtsbeamte und Datenschutzbeauftragte. Der Begriff „Auskunftsperson“ sollte, um Streit zu vermeiden, ausdrücklich im Gesetz festgelegt werden.

Erforderlich ist die Klarstellung, daß Betriebsratsmitglieder im Rahmen ihrer Aufgaben berechtigt sein müssen, mit Stellen außerhalb des Betriebs zusammenzuarbeiten (§ 80 Abs. 6). Dabei ist darauf hinzuweisen, daß die Gewerkschaft keine „außenstehende Stelle“ ist, da sie in der Betriebsverfassung unmittelbare Aufgaben und Rechte hat. Im übrigen ergibt sich die Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und der Gewerkschaft ohnehin aus § 2 Abs. 1. Außenstehende Stellen im Sinne dieser Vorschrift sind jedoch Institutionen, wie z. B. das Arbeitsamt. So gehört es zu den Aufgaben des Betriebsrats, sich um die richtige Anwendung und Ausnutzung der Möglichkeiten des Arbeitsförderungsgesetzes zu kümmern, wie z. B. hinsichtlich der Beachtung der Vorschriften über das Kurzarbeitergeld, Möglichkeiten der Winterbauförderung und Umschulungsmaßnahmen.

Zu Nummer 9

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz ist der Betriebsrat berechtigt und verpflichtet, in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Arbeitnehmerinteressen im betrieblichen Bereich wahrzunehmen. Den sich daraus ergebenden wichtigen und umfassenden Aufgaben kann die betriebliche Mitbestimmung aber nur gerecht werden, wenn sie von dem Prinzip der gleichberechtigten Mitentscheidung ausgeht. Besteht allerdings eine abschließende gesetzliche oder tarifliche Regelung, kann das Mitbestimmungsrecht entfallen, da auch der Arbeitgeber insoweit keinen Regelungsspielraum mehr hat.

Es ist noch immer nicht unumstritten, ob alle Angelegenheiten des § 87 auch in materieller Hinsicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Es ist daher deutlich zu machen, daß sich das Mitbestimmungsrecht sowohl auf formelle als auch auf materielle Arbeitsbedingungen erstreckt. Das Mitbestimmungsrecht muß auch unabhängig von der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer bestehen. Das Bundesarbeitsgericht (vgl. etwa Beschluß vom 21. Dezember 1982, AP Nr. 9 zu § 87 BetrVG 1972 Arbeitszeit) hat dies hinsichtlich der Anordnung von Überstunden für einzelne Arbeitnehmer zugunsten der Mitbestimmung des Betriebsrats entschieden. Die vorgesehene Regelung dient der Klarstellung, daß dies auch für die anderen Angelegenheiten des § 87 gilt.

Der gleichberechtigten Mitbestimmung des Betriebsrats entspricht es nicht nur, daß die der Mitbestimmung unterliegenden Angelegenheiten nur mit seiner vorherigen Zustimmung getroffen werden dürfen. Notwendig ist vielmehr auch ein — gegebenenfalls über die Einigungsstelle durchsetzbares — Initiativrecht. Ohne ein Initiativrecht hätten beide Teile, also Arbeitgeber und Betriebsrat, nicht

die gleichen Rechte (so auch BAG vom 14. November 1974, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972).

Zu Nummer 10

Dabei handelt es sich um eine Anpassung der Überschrift an die neuen Vorschriften.

Zu Nummer 11

Der § 87 wird wesentlich umgestaltet, die Mitbestimmungsrechte werden erweitert. Das gilt insbesondere für die Angelegenheiten der Arbeitsorganisation und des Einsatzes von Technik. Zu den einzelnen Angelegenheiten ist auf folgendes hinzuweisen:

Zu Nummer 1 (§ 87)

Die betriebliche Mitbestimmung kann den hier angeführten Aufgaben nur gerecht werden, wenn der Betriebsrat auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz und den damit zusammenhängenden Bedingungen wirksamen Einfluß nehmen kann. Deshalb muß auch die Arbeitsorganisation einschließlich der Arbeitsverfahren und der Arbeitsabläufe sowie der einzusetzenden Planungs- und Gestaltungsmittel der Mitbestimmung unterliegen. Es besteht ein untrennbarer Zusammenhang zwischen der organisatorischen, räumlichen und zeitlichen Gestaltung des Arbeitsprozesses und der zu vollbringenden Arbeitsleistung am konkreten Arbeitsplatz. Ebenso wirkt die Arbeitsumgebung in einem hohen Maße auf den Arbeitsplatz ein.

Die Mitbestimmung bei der Planung, Gestaltung und Änderung der Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung ist vor allem wegen der in den Betrieben immer mehr um sich greifenden Anwendung der neuen Technologien auf der Grundlage der Mikro-Elektronik notwendig. Diese neuen Technologien verändern wesentlich Arbeitsplatz, Arbeitsinhalte, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbelastungen. Neben den regelmäßig damit verbundenen Betriebsänderungen stellen sich für den Betriebsrat wichtige Aufgaben zur Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer, insbesondere in folgenden Bereichen: Fragen der Ergonomie einschließlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Personalplanung und personelle Einzelmaßnahmen; Verhaltens- und Leistungskontrolle der Arbeitnehmer; berufsbildende Maßnahmen und Verhinderung der Dequalifikation.

Vor diesem Hintergrund hat das Mitbestimmungsrecht insbesondere der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu dienen, wie durch die Anreicherung von Arbeitsinhalten, die Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Abbau von Kontrollen sowie durch die Abwendung, die Milderung oder den Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer.

Zu Nummern 2 und 3 (§ 87)

Technische Kontrolleinrichtungen der genannten Art greifen stark in den persönlichen Bereich der Arbeitnehmer ein. Die sich hieraus ergebenden Gefahren bestehen insbesondere bei technischen Einrichtungen und Verfahren auf der Grundlage der Mikro-Elektronik. Ein besonders typisches Beispiel sind die automatisierten Personalinformationssysteme, die nicht nur zu einer umfassenden Verhaltens- und Leistungskontrolle der Arbeitnehmer führen, sondern zugleich auch ein Instrument zur Durchführung der Personalplanung darstellen. Die Mitbestimmung ist hier ebenso erforderlich, wie bei sonstigen technischen Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Die gesetzliche Klarstellung dient zugleich der Absicherung der sich in der Rechtsprechung zum Teil schon abzeichnenden Tendenz.

Zu Nummer 4 (§ 87)

Für die zu erbringende Leistung der Arbeitnehmer und damit für ihre Arbeitsbedingungen sind Arbeitsinhalt und Arbeitsumfang von wesentlicher Bedeutung. Die Mitbestimmung ist um so notwendiger, als in zahlreichen Betrieben eine ständige Leistungsverdichtung erfolgt. Aus diesen Gründen muß sich das Mitbestimmungsrecht auch auf die für eine Arbeitsaufgabe einzusetzende Zahl von Arbeitnehmern erstrecken.

Zu Nummer 5 (§ 87)

Die bisherige Mitbestimmung in bestimmten Fragen der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2) ist durch die Beteiligung bei den Arbeitszeitsystemen zu ergänzen. Solche Arbeitszeitsysteme können z. B. sein: Einführung von Schichtarbeit, kapazitätsorientierte Arbeitszeit, Teilzeitarbeit oder Job-Sharing.

Zu Nummer 6 (§ 87)

Bereits nach dem heutigen Recht wird die vorübergehende Verkürzung oder Verringerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Mitbestimmung unterworfen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3). Das Abstellen auf eine „vorübergehende“ Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit hat jedoch in der Praxis ebenso zu Streitigkeiten geführt, wie die Frage, ob die Wiederherstellung der betriebsüblichen Arbeitszeit, einschließlich einer vorzeitigen Beendigung von Kurzarbeit, der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Eine entsprechende gesetzliche Klarstellung ist daher notwendig.

Zu Nummer 7 (§ 87)

Die Entwicklung und der Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien geben den Arbeitgebern die Möglichkeit, Arbeit zu dezentralisieren und aus dem Betrieb auszulagern. Die damit verbundene computergestützte Heimarbeit wirft umfassende Fragen auch arbeitsrechtlicher Art auf.

Die mit ihr verbundene Auslagerung von Arbeit hat gravierende Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Betriebs. Es ist daher notwendig, daß der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht erhält.

Zu Nummer 8 (§ 87)

Die in dem heutigen Recht (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 und 11) enthaltene Trennung der Mitbestimmung bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung und bei der Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und der vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelte hat sich nicht bewährt. Zu diesen Bestimmungen sind zahlreiche arbeitsgerichtliche Verfahren geführt worden. Unbefriedigend ist, daß z. B. der Begriff „betriebliche Lohngestaltung“ im Sinne der Nummer 10 nur das Festlegen abstrakter Regelungen umfaßt, also der Grundlagen zur Lohnfindung, dagegen nicht die konkrete Lohnhöhe (vgl. etwa BAG vom 10. Juli 1970, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung).

Vor diesem Hintergrund ist es notwendig, alle Fragen der betrieblichen Lohngestaltung in eine Vorschrift zu fassen und zugleich zu klären, daß sich die Mitbestimmung auch auf die geldliche Seite erstreckt. Die Mitbestimmung hat, wie auch in den anderen Fällen des § 88, zu entfallen, wenn das Entgelt tariflich geregelt ist.

Zu Nummer 9 (§ 87)

Das geltende Recht (§ 87 Abs. 1 Nr. 4) bleibt unverändert.

Zu Nummer 10 (§ 87)

Das geltende Recht (§ 87 Abs. 1 Nr. 12) gibt eine Mitbestimmung nur bei Grundsätzen über das betriebliche Vorschlagswesen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts erstreckt sich die Mitbestimmung auf Regelungen über die zu schaffenden Organe, deren Zusammensetzung, Aufgaben und Verfahren. Dagegen soll kein Mitbestimmungsrecht bestehen bei der Bestellung der jeweiligen Beauftragten für das betriebliche Vorschlagswesen, bei der Entscheidung über die Annahme eines einzelnen Verbesserungsvorschlags und bei der im Rahmen der vereinbarten Bewertungsgrundsätze zu treffenden Entscheidung über die Höhe der Prämie im Einzelfall (BAG vom 16. März 1982, AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Vorschlagswesen).

Eine solche Begrenzung der Mitbestimmung ist nicht gerechtfertigt. Die Einführung, Ausgestaltung und Änderung des betrieblichen Vorschlagswesens muß ebenso der Mitbestimmung unterworfen sein, wie die zu zahlenden Prämien.

Zu Nummer 11 (§ 87)

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb hat für die Arbeitnehmer entscheidende Bedeutung. Es geht um die rechtlichen, organisatorischen, medizinischen und technischen Maßnahmen, die zum

Schutz der körperlichen und geistigen Unversehrtheit und der Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer getroffen werden müssen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat daher sowohl eine abwehrende Zielrichtung gegen Gefahren und Schäden, Belästigungen und vermeidbare Belastungen als auch eine gestaltende Zielrichtung zur Herstellung möglichst positiver Voraussetzungen für das Erbringen der Arbeitsleistung und zur Schaffung möglichst menschengerechter Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung (vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 14. Auflage, vor § 89, Ru 3).

Der Mitbestimmung müssen daher alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterworfen werden. Es muß dem Betriebsrat auch ermöglicht werden, wirksamen Einfluß auf die Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen zu nehmen.

Zu Nummer 12 (§ 87)

Bei Regelungen über die Ordnung des Betriebs muß dem Betriebsrat wie bisher (§ 87 Abs. 1 Nr. 1) ein Mitbestimmungsrecht zustehen. Es muß sich auch auf alle Maßnahmen erstrecken, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Eine besondere Bedeutung spielt in diesem Zusammenhang die Einführung und die Anwendung von arbeitsbegleitenden Papieren. Es handelt sich dabei um schriftliche Aufzeichnungen der Arbeitnehmer, die sich auf ihre Tätigkeit und damit zusammenhängende Vorgänge, einschließlich der Arbeitsunterbrechungen, beziehen. Derartige Aufzeichnungen können unmittelbar oder in ihren Auswirkungen Rückschlüsse auf das Verhalten der Arbeitnehmer zulassen. Der Mitbestimmung müssen diese Maßnahmen auch dann unterliegen, wenn zwar die arbeitsvertraglichen Pflichten berührt werden, zugleich aber eine Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer möglich ist.

Zu Nummer 13 (§ 87)

Diese Regelung entspricht der Vorschrift des § 87 Abs. 1 Nr. 5.

Zu Nummer 14 (§ 87)

Diese Regelung nimmt die geltenden Vorschriften des § 87 Abs. 1 Nr. 8 und 9 in sich auf. Die Änderung, daß das Mitbestimmungsrecht bei Sozialeinrichtungen besteht, „soweit“ sich ihr Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt, bringt eine im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 21. Juni 1979, AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG Sozialeinrichtungen) notwendige Klarstellung. Das Mitbestimmungsrecht soll dann nicht entfallen, wenn aus bestimmten Gründen, z. B. wegen der erfolgten Ausgliederung eines Betriebs in den Bereich eines anderen Unternehmens oder Konzerns, in unerheblichem Umfang Personen einbezogen werden, die dem Unternehmen bzw. Konzern, auf dessen Gel-

tungsbereich sich die Sozialeinrichtung erstreckt, nicht mehr angehören.

Die Ersetzung des Wortes „vermietet“ durch „überlassen“ im Zusammenhang mit Werkswohnungen soll berücksichtigen, daß der Arbeitgeber derartige Wohnungen nicht immer selbst vermietet, vielfach aber — durch die Hergabe von Mitteln — ein Belegungsrecht hat.

Zu Nummer 15 (§ 87)

Diese Regelung soll sicherstellen, daß auch sonstige soziale Angelegenheiten, die in dem Katalog des § 88 nicht angeführt werden, der Mitbestimmung unterliegen. Zu denken ist etwa an die sich z. Z. verschiedentlich in der Diskussion befindlichen Überlegungen zur Förderung der Vermögensbildung. Gegebenenfalls sind nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag geregelte Angelegenheiten der Mitbestimmung des Betriebsrats zu unterwerfen.

Zu Nummer 12

Diese Regelung nimmt grundsätzlich die Vorschrift des geltenden § 90 Nr. 1 in sich auf, soweit es um das Unterrichts- und Beratungsrecht über die Planung betrieblicher Räume geht. Fragen der Arbeitsverfahren, der Arbeitsabläufe und die Gestaltung der Arbeitsplätze sollen dagegen der Mitbestimmung unterliegen (vgl. zu Nummer 9, Neufassung des § 87).

Zu Nummer 13

Die beteiligungspflichtigen Angelegenheiten der bisherigen §§ 90 und 91 sind zum Teil in die mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen des neugefaßten § 88 (vgl. zu Nummer 9) eingegangen, teilweise als Unterrichts- und Beratungsrechte in den neugefaßten § 89 (vgl. zu Nummer 10).

Zu Nummer 14

Es liegt eine redaktionelle Änderung vor.

Zu Nummer 15

Personalplanung ist die Gesamtheit der Maßnahmen zur Ermittlung des künftigen Personalbedarfs und damit der Bereitstellung der benötigten Arbeitskräfte in der erforderlichen Anzahl, zum richtigen Zeitpunkt, am richtigen Ort und mit der für die Arbeit besten Qualifikation. Es geht daher bei der Personalplanung um die Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen nicht erst bei der Durchführung konkreter Einzelmaßnahmen, sondern bereits im Stadium der Planung. Arbeitnehmerinteressen, die im Bereich der Personalplanung zu berücksichtigen sind, können etwa sein: Sicherung der Arbeitsplätze, Schaffung von beruflichen Aufstiegschancen, Abbau von Risiken, die durch den techni-

schen Wandel entstehen und Wahrnehmung besonderer Schutzinteressen von Arbeitnehmergruppen, wie z. B. älterer Arbeitnehmer.

Aus Gründen der Klarstellung ist notwendig, daß die genannten Einzelbereiche der Personalplanung dem Mitbestimmungsrecht unterliegen. Das hat einschließlich der Ermittlung von Daten zu gelten, die im Rahmen der Personalplanung herangezogen werden können. Es darf dabei keine Rolle spielen, ob solche Daten unmittelbar unternehmensintern oder durch Außenstehende, wie Unternehmensberatungsgesellschaften, erstellt werden.

Zu Nummer 16

Nach dem geltenden Recht kann der Betriebsrat verlangen, daß Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung ausgeschrieben werden. Da es immer wieder Streit über den Umfang dieses Rechts gibt, ist klarzustellen, daß sich das Mitbestimmungsrecht auch auf den Inhalt, den Ort und die Dauer der Stellenausschreibung erstreckt.

Zu Nummer 17

Die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze unterliegt nach § 94 Abs. 2 bereits heute der Beteiligung des Betriebsrats in Form eines Zustimmungsrechts. Wegen der Bedeutung der Aufstellung und der Anwendung von Beurteilungsgrundsätzen für die Arbeitnehmer sollen sie ebenso wie Personalführungsgrundsätze zukünftig der gleichberechtigten Mitbestimmung unterliegen.

Das Datenschutzgesetz, das von seiner Zielsetzung her dem Mißbrauch personenbezogener Daten entgegenwirken soll, kann nicht die Problematik berücksichtigen, die sich aus dem besonderen Beziehungsverhältnis der Arbeitsvertragsparteien und der faktischen Überlegenheit des Arbeitgebers auch hinsichtlich der Personaldatenverarbeitung einschließlich der Ermittlung und Verwendung von Personaldaten ergibt. Das Mitbestimmungsrecht muß sich daher über das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei Personalfragebogen nach dem geltenden Recht (§ 94 Abs. 1) hinaus umfassend auf die Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen und der personenbeziehbaren Daten von Arbeitnehmern erstrecken. Dieses Recht ist zugleich eine notwendige Ergänzung zu dem vorgesehenen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der technischen Ermittlung, Speicherung, Verarbeitung und Verwertung personenbezogener Daten der Arbeitnehmer (vgl. § 88 Nr. 2, zu Nummer 9.).

Auswahlrichtlinien bringen objektive Grundlagen für personelle Einzelmaßnahmen. Das geltende Recht (§ 95 Abs. 2) gibt jedoch nur Betriebsräten in Betrieben mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern ein Mitbestimmungsrecht in Form einer erzwingbaren Initiative. In Betrieben, die diese Arbeitnehmerzahl nicht erreichen, besteht lediglich ein Zustimmungs-

verweigerungsrecht (vgl. § 95 Abs. 1), so daß es von dem Willen des Arbeitgebers abhängt, ob er solche, für die Objektivierung der personellen Einzelmaßnahmen notwendigen Auswahlrichtlinien erstellt.

Bei der Einstellung von Arbeitnehmern werden die einzelnen arbeitsvertraglichen Bestimmungen vielfach nicht zwischen dem Arbeitgeber und dem einzustellenden Arbeitnehmer ausgehandelt, sondern ergeben sich aus dem Tarifvertrag. Soweit es die einschlägigen Tarifnormen zulassen, erstellen die Arbeitgeber Formulararbeitsverträge, bei denen der Arbeitnehmer praktisch nur die Wahl hat, die Arbeitsbedingungen insgesamt anzunehmen oder auf das Arbeitsverhältnis zu verzichten. Die vorgesehene Mitbestimmung des Betriebsrats erfüllt somit eine wichtige Schutzfunktion.

Zu Nummer 18

Es liegt eine redaktionelle Änderung vor.

Zu Nummer 19

Das schon bisher bestehende Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei einer Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung (§ 99 Abs. 1) hat sich auch auf die Eingliederung in den Betrieb und die Umsetzung zu erstrecken. der Absatz 1 legt darüber hinaus fest, daß das Mitbestimmungsrecht unabhängig von dem Rechtsverhältnis Platz greift. So wird z. B. nicht selten versucht, das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Einstellungen durch den Abschluß von Scheinwerkverträgen oder durch andere Rechtskonstruktionen zu unterlaufen. Darüber hinaus soll nicht nur die Frage der Befristung von Arbeitsverhältnissen, sondern auch deren Fortsetzung nach Fristablauf einschließlich der Ausbildungsverhältnisse dem Mitbestimmungsrecht unterliegen.

Wegen der Bedeutung der Tätigkeit der in Absatz 2 genannten Personen für die Arbeitnehmer soll ihre Bestellung und Abberufung dem Mitbestimmungsrecht unterliegen, und zwar unabhängig von den sonstigen Rechten bei personellen Einzelmaßnahmen gegenüber Arbeitnehmern.

Die Regelungen des Absatzes 3 entsprechen grundsätzlich dem heute schon gegebenen Unterrichtsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1. Ausdrücklich klargestellt wird, daß der Betriebsrat zu allen Gesprächen mit den Bewerbern einzuladen ist. Dieses Recht kann auch durch einzelne beauftragte Betriebsratsmitglieder wahrgenommen werden. Sicherzustellen ist jedenfalls, daß es dem Betriebsrat durch die Teilnahme ermöglicht wird, den gleichen Informationsstand wie der Arbeitgeber zu erhalten.

Der heute geltende Versetzungsbegriff (vgl. § 95 Abs. 3) hat zu zahlreichen gerichtlichen Auseinandersetzungen geführt. Er wird deshalb in Absatz 4 eindeutiger festgelegt. Die Definition des „Arbeitsbereichs“ entspricht im übrigen weitgehend der in der Literatur und Rechtsprechung herausgearbeiteten

ten herrschenden Meinung. Als Versetzung soll aber auch die Änderung der vertraglichen Arbeitszeit gelten.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 30. April 1981, AP Nr. 12 zu § 99 BetrVG 1972) hat bei der Versetzung eines Arbeitnehmers in einen anderen Betrieb des Unternehmens nur der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebes wegen der damit verbundenen „Einstellung“ mitzubestimmen, der des abgebenden Betriebes dagegen nur, wenn eine Änderungskündigung erforderlich ist, der Arbeitnehmer also sein Einverständnis zur Versetzung nicht erklärt. Eine solche Differenzierung ist nicht gerechtfertigt; sowohl der Betriebsrat des abgebenden als auch des aufnehmenden Betriebs sollen, wie in Absatz 5 festgelegt, ein Mitbestimmungsrecht haben.

Absatz 6 definiert den Begriff der mitbestimmungspflichtigen Umsetzung. Eine solche Umsetzung soll dann gegeben sein, wenn sie sich auf mehr als drei Arbeitstage erstreckt.

Die in Absatz 7 getroffenen Regelungen entsprechen grundsätzlich dem geltenden § 99 Abs. 3. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß vom 17. Mai 1983, AP Nr. 18 zu § 99 BetrVG 1972) wird geregelt, daß Betriebsrat und Arbeitgeber die Frist einvernehmlich verlängern können.

Der gleichberechtigten Mitbestimmung entspricht das in Absatz 8 vorgesehene Initiativrecht des Betriebsrats im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen. Es darf jedoch nur unter Beachtung der zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgestimmten Personalplanung und der entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Vorschriften ausgeübt werden.

Zu Nummer 20

Es wird im einzelnen festgelegt, wie zu verfahren ist, wenn Umsetzungen aus dringenden betrieblichen Gründen vorgenommen werden müssen, bevor die Zustimmung des Betriebsrats vorliegt.

Zu Nummer 21

Die Regelungen entsprechen grundsätzlich § 101 des geltenden Rechts. Das Höchstmaß des Zwangsgelds für jeden Tag der Zuwiderhandlung wird von 500 DM auf 1 000 DM erhöht.

Zu Nummer 22

Die vorgesehenen Regelungen übernehmen teilweise die Bestimmungen des geltenden § 102. Es erfolgt jedoch eine Ausweitung des Mitbestimmungsrechts vor allem insoweit, als der Betriebsrat nicht nur bei Vorliegen der im Gesetz bisher angeführten Tatbestände (vgl. § 102 Abs. 3) einer Kündigung widersprechen kann, sondern bei allen von ihm für kündigungsrechtlich relevant gehaltenen Gründen.

Von besonderer Bedeutung sind die vorgesehenen Rechtsfolgen eines Widerspruchs des Betriebsrats. Widerspricht er der beabsichtigten Kündigung mit der Begründung, sie sei sozial ungerechtfertigt oder es liege kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor, kann das Arbeitsverhältnis nur dadurch aufgelöst werden, daß der Arbeitgeber eine entsprechende gerichtliche Entscheidung herbeiführt.

Es ist gerechtfertigt, den Arbeitgeber auf den Weg der Aufhebungsklage zu verweisen, wenn er das Arbeitsverhältnis trotz des Widerspruchs des Betriebsrats auflösen will. Der Arbeitgeber will nämlich in einem solchen Fall an der Beseitigung des Arbeitsverhältnisses festhalten; folglich muß es ihm obliegen, die Auflösungsklage gerichtlich anhängig zu machen. Es ist außerdem darauf hinzuweisen, daß das bisherige System des Kündigungsschutzes in Zeiten der Vollbeschäftigung vertretbar gewesen sein mag, in einer Zeit der Massenarbeitslosigkeit führt es dagegen zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung der Arbeitnehmer.

Zu Nummer 23

Im Zusammenhang mit dem besonderen Kündigungsschutz betriebsverfassungsrechtlicher Amtsträger wird klargestellt, daß bei einer Ersetzung der fehlenden Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung durch das Arbeitsgericht der betroffene Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erheben kann. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung ist er zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. Entbindet das Arbeitsgericht den Arbeitgeber von der Weiterbeschäftigung gemäß § 14a Abs. 3 KSchG, darf dadurch jedoch die Amtsausübung nicht behindert werden.

Zu Nummer 24

Die vorgesehenen Regelungen lehnen sich an die Vorschriften des § 111 des geltenden Gesetzes an. Es werden jedoch bestimmte Verbesserungen vorgesehen. So entfallen Einschränkungen des geltenden Rechts, wie sie insbesondere durch die Begriffe „wesentliche“ Nachteile, „erhebliche“ Nachteile oder „grundlegende“ Änderungen enthalten sind. Auch die Grenze der Beteiligung des Betriebsrats erst in Betrieben, die mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, entfällt grundsätzlich (vgl. auch die Begründung zu Nummer 26 Buchstabe b). In den beteiligungspflichtigen Katalog ist der Tatbestand der Einführung von Rationalisierungsmaßnahmen und -systemen neu eingeführt worden.

Zu Nummer 25 Buchstabe a

Bei dem Ausgleich der Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der Betriebsänderung entstehen, hat es nicht nur um solche wirtschaftlicher Art zu gehen. Darüber hinaus wird klargestellt, daß nicht

nur der Sozialplan, sondern auch der Interessenausgleich die Wirkung einer Betriebsvereinbarung hat.

Zu Nummer 25 Buchstabe b

Bei der Durchführung des Interessenausgleichs, also bei der Frage des Ob und Wie der Betriebsänderung, soll es zwar — anders als beim Sozialplan — grundsätzlich keine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle geben. Die Einigungsstelle muß jedoch in der Lage sein, im Zusammenhang mit dem Interessenausgleich verbindliche Auflagen zur Gestaltung der personellen, arbeitsmäßigen und sozialen Auswirkungen vorzusehen. Das soll jedoch nicht für Kleinbetriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmern Anwendung finden. Soweit durch derartige Auflagen die negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer nicht aufgefangen werden können, wird die Einigungsstelle, soweit es sich um Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern handelt, durch Sozialplanregelungen den Ausgleich oder die Milderung der Nachteile versuchen müssen.

Zu Nummer 25 Buchstabe c

Es liegt eine redaktionelle Änderung vor.

Zu Nummer 25 Buchstabe d und Nummer 26

Die Verschlechterung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz wird zurückgenommen.

Zu Nummer 27

Die hier vorgesehenen Regelungen lehnen sich weitgehend an die Vorschriften des § 113 des geltenden Gesetzes an. Neu geregelt wird jedoch, daß die in § 10 des Kündigungsschutzgesetzes festgesetzten Höchstbeträge nicht unterschritten werden dürfen. Außerdem wird der Unternehmer, wenn der Tatbestand des § 113 vorliegt, verpflichtet, die den Arbeitnehmern entstehenden Nachteile auch dann zu ersetzen, wenn sie nicht wirtschaftlicher Art sind.

Zu Artikel 2 — Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Bei diesen Regelungen handelt es sich um Folgeänderungen, die sich aus der Änderung des Systems des Kündigungsschutzgesetzes ergeben (vgl. die Begründung zu Artikel 1 Nr. 21).

Zu Artikel 3 — Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Zu Nummer 1

Es liegt ebenfalls eine Folgeänderung vor, die wegen der Änderung des Systems des Kündigungsschutzgesetzes notwendig wird (vgl. die Begründung zu Artikel 1 Nr. 23).

schutzgesetzes notwendig wird (vgl. die Begründung zu Artikel 1 Nr. 23).

Zu Nummer 2

Die Regelung stellt klar, daß im Beschlußverfahren Leistungsanträge auch zulässig sind, soweit sie sich auf mitbestimmungs- oder mitwirkungspflichtige Angelegenheiten beziehen.

Zu Nummer 3

Nach geltendem Recht sind Urteile der Arbeitsgerichte vorläufig vollstreckbar (§ 62 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Dagegen sind Beschlüsse der Arbeitsgerichte nach § 85 Abs. 1 Satz 1 nur dann vorläufig vollstreckbar, wenn sie in vermögensrechtlichen Streitigkeiten ergehen. Alle anderen Beschlüsse der Arbeitsgerichte sind nach geltendem Recht erst vollstreckbar, wenn sie Rechtskraft erlangen. Diese unterschiedliche Regelung, die sich durchweg zum Nachteil des Betriebsrats auswirkt, ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Es wird deshalb festgelegt, daß die Zwangsvollstreckung aus Beschlüssen der Arbeitsgerichte, gleich um welche Art von Streitigkeiten es sich handelt, denselben Grundsätzen zu folgen hat wie eine Zwangsvollstreckung aus Urteilen der Arbeitsgerichte.

Die in Absatz 2 Satz 2 letzter Halbsatz vorgesehene Erleichterung des einstweiligen Verfügungsverfahrens bei einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats trägt der Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung Rechnung und folgt im übrigen dem Regelungsmodell, das die Rechtsordnung auch bei anderen Rechtsgütern von besonderer Bedeutung vorsieht (vgl. z. B. § 885 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Zu Nummer 4

Die Ausdehnung der Verweisung auf § 85 dient der Klarstellung zum Zwecke der effektiveren Ausgestaltung des Einigungsstellenverfahrens (vgl. die Begründung zu Artikel 1 Nr. 3).

Zu Artikel 4 — Berlin-Klausel

Die Vorschrift enthält die übliche Berlin-Klausel.

Zu Artikel 5 — Inkrafttreten

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

