

Antrag

**der Abgeordneten Petra Bläss, Dr. Fritz Schumann (Kroppenstedt), Dr. Gregor Gysi
und der Gruppe der PDS/Linke Liste**

Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Der Bundestag wolle beschließen:

Die Bundesregierung wird aufgefordert, einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes vorzulegen.

A. Der Vorschlag soll von folgenden Grundsätzen ausgehen:

1. Erweiterung von Mitbestimmungsrechten anstelle von Unterrichts- und Beratungsrechten des Betriebsrats;
2. Absicherung von Initiativrechten bei Personalplanung und Produktionsweise;
3. Einführung von aufschiebenden Vetorechten des Betriebsrats bei Einigungsverfahren;
4. Stärkung der Rechtsstellung der Gewerkschaften im Betrieb und Aufhebung der Beschränkung von Meinungsfreiheit im Betrieb;
5. Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats;
6. Verbesserung des Kündigungsschutzes durch generelles Widerspruchsrecht des Betriebsrats und Umkehr der bisherigen Rechtspraxis (Auflösungsklage des Arbeitgebers);
7. Stärkung und Förderung der Rechte der Frau;
8. Erweiterung der Kompetenzen des Betriebsrats beim Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sowie beim Datenschutz;
9. Einführung basisdemokratischer Elemente und unmittelbarer Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Beschäftigten am Arbeitsplatz;
10. Absicherung des Wirkens von Betriebsräten im Rahmen internationaler Konzerne;
11. verbindliche Regelung der Außenbeziehungen des Betriebsrats entsprechend den neuen Aufgaben.

B. Die Veränderung der angeführten Paragraphen soll in folgender Richtung erfolgen:

I. Veränderungen im Vierten Teil des Betriebsverfassungsgesetzes: „Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer“.

In § 74 sind die Grundsätze der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Betriebsrat z. T. neu zu regeln. § 74 ist in der Weise zu ergänzen, daß der Arbeitgeber unverzüglich auf Vorschläge des Betriebsrats reagieren muß und daß er alle Maßnahmen zu unterlassen hat, die gegen die Rechte des Betriebsrats verstoßen. Außerdem soll das in Absatz 2 fixierte Verbot der parteipolitischen Betätigung durch eine präzisere Bestimmung ersetzt werden, die nicht zur Einschränkung der Meinungsäußerung von Betriebsräten mißbraucht werden kann.

In § 75 (Gleichbehandlung von Betriebsangehörigen) besteht der Veränderungsbedarf darin, nicht nur über Gleichbehandlung zu wachen, sondern sie strikter zu gewährleisten und zudem die gleichzubehandelnden Gruppen durch solche zu ergänzen, die wegen ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Familienstandes diskriminiert werden.

Außerdem ist ein Absatz 3 anzufügen, der die Gleichstellung von Frauen bei Einstellung, Beförderung, Versetzung und Fortbildung sichert sowie auf die Erfordernisse der Kindererziehung bei Personalmaßnahmen und bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen Rücksicht nimmt.

Bei Änderungen des § 76 (Zuständigkeit und Arbeitsweise der Einigungsstelle) geht es vor allem darum, eine schnellere Beilegung von Konflikten und Meinungsverschiedenheiten zu erreichen. Die Einigungsstelle soll zukünftig in allen Mitbestimmungsangelegenheiten des Betriebsrats angerufen werden können. Analog dazu soll die Einigungsstelle auch bei Mitbestimmungsrechten der Frauenbeauftragten tätig werden. Zu prüfen ist, ob die Zuständigkeit der Einigungsstelle auch auf die Bereiche ausgeweitet werden sollte, die lediglich ein Vorschlagsrecht des Betriebsrats ohne zwingende Wirkung beinhalten.

In § 77 müßte ausdrücklich gesichert werden, daß der Betriebsrat zur Durchsetzung der dort geregelten Verpflichtungen das Arbeitsgericht anrufen kann.

In die Schutzbestimmungen des § 78 sind die betriebliche Gleichstellungsbeauftragte und Personen aufzunehmen, die im Rahmen der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl und der Wahl anderer Vertretungen tätig werden.

Die in § 79 geregelte Geheimhaltungspflicht wird nicht selten dazu genutzt, Betriebsräte mundtot zu machen. Sie schließt die Möglichkeit des Mißbrauchs gegenüber den Beschäftigten des Betriebes ein, die oft geplante Stilllegungen, Entlassungen, Verlagerungen usw. aus den Medien erfahren, während informierte Betriebsräte auf die Verpflichtung zur Geheimhaltung hinweisen. Dies muß durch eine präzisere Formulierung künftig ausgeschlossen werden. Der Betriebsrat darf nicht zur Geheimhaltung verpflichtet werden, wenn sich die Vorhaben des Arbeitgebers direkt gegen berechnete Interessen der Beschäftigten richten.

In § 80 besteht sowohl hinsichtlich des Aufgabenkatalogs als auch für die Absicherung seiner Durchsetzung Änderungsbedarf. Ergänzt werden müßte § 80 um Aufgaben, die auf die Gleichbehandlung der Geschlechter und die besondere Förderung der Frauen gerichtet sind um solche, die die Berücksichtigung ökologischer Erfordernisse und den Datenschutz im Betrieb garantieren. Schließlich soll sich der Betriebsrat auch um Fragen kümmern, die Arbeitsorganisation, Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen betreffen. Notwendig ist, die Beratungs- und Informationspflicht des Arbeitgebers zu erweitern und die Stellung des Betriebsrats dadurch zu stärken, daß ihm ein Initiativrecht und ein Vetorecht mit aufschiebender Wirkung eingeräumt wird und die Einigungsstelle verbindlich über Meinungsverschiedenheiten entscheidet.

Bei den §§ 81 und 82 (Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers und Anhörungsrechte der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers vor Aufnahme der Beschäftigung oder anderer ihn betreffender Maßnahmen) ist es erforderlich, das Hinzuziehen von Betriebsrat bzw. der Frauenbeauftragten verbindlich zu regeln.

In § 83 sind die Rechte der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers hinsichtlich der Einsicht in Personalakten dahin gehend zu erweitern, daß sie und er auch alle anderen über sie und ihn geführten Aufzeichnungen einsehen kann und auf ihr und sein Verlangen unrichtige Angaben dort und in der Personalakte vernichtet werden.

Das Beschwerderecht in § 84 muß künftig auch Beschwerden wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einschließen. Neben dem Vertreter des Betriebsrats soll bei Gesprächen über den Beschwerdegegenstand auch die Frauenbeauftragte hinzugezogen werden können. Über die Berechtigung der Beschwerde im Falle von sexueller Belästigung hat nicht der Arbeitgeber zu befinden (Absatz 2). Dies gilt auch für den Betriebsrat im Falle von § 85.

Hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in § 87 besteht Änderungsbedarf in bezug auf die Absicherung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten bei den im einzelnen aufgeführten Bereichen. Alle hier zu treffenden Entscheidungen bedürfen seiner vorherigen Zustimmung.

Darüber hinaus muß der Katalog der Mitbestimmungsbereiche erweitert werden: Fragen der Planung, Gestaltung und Änderung von Arbeitsplätzen, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation sollen ebenso einbezogen werden wie die ökologischer Erfordernisse und des Datenschutzes im Betrieb. Mitbestimmen soll der Betriebsrat auch bei der Aufstellung von Frauenförderplänen, bei der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, bei der Berücksichtigung der Belange bei Kindererziehungspflichten. In diesem Zusammenhang sind die Formulierungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus den §§ 93 und 94 seines Entwurfs von 1988 zu übernehmen und durch Mitbestimmungsrechte in Ökologiefragen, bei Produkten, Produktionsverfahren und Arbeitsstoffen

sowie um den Bereich der Frauenförderung und den der Familienaufgaben zu ergänzen. Entsprochen werden sollte dem Vorschlag, den Betriebsrat bei der Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsaufgaben durch betriebliche Arbeitskreise oder andere basisdemokratisch organisierte fachliche Beratung zu unterstützen.

Die in § 88 geregelten freiwilligen Betriebsvereinbarungen eröffnen die Möglichkeit, über die gesetzlich bzw. tarifvertraglich fixierten Regelungen hinausgehende Probleme aufzugreifen und Maßnahmen zu vereinbaren. Der Katalog der Problembereiche sollte um den betrieblichen Umweltschutz, um die Frauenförderung, um die Verhinderung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und um Fragen der Quotierung erweitert werden.

In § 89 sollte gerade auch nach den jüngsten Erfahrungen mit dem Arbeitsschutz bei Hoechst eine Ergänzung in dem Sinne vorgenommen werden, daß der Betriebsrat auch bei Stör- und Katastrophenfällen sowie bei betrieblichen Störungen, die Gesundheits- oder Umweltgefahren hervorrufen können, unmittelbar zu informieren ist.

Die in § 90 vorgesehenen Unterrichts- und Beratungsrechte sind bei Berücksichtigung der Neuformulierungen in § 87 fast komplett zu Mitbestimmungsrechten geworden. Unterrichts- und Beratungsrechte sollten nach wie vor bei dem Neu-, Um- und Erweiterungsbau von Fabrikations- und Verwaltungsgebäuden gelten.

§ 91 ist in der Neuformulierung von § 87 aufgehoben. Erforderlich ist eine Änderung, die die grundsätzliche Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch Unternehmermaßnahmen betroffen sind, in beratenden Arbeitskreisen oder Ausschüssen des Betriebsrats regelt. Zu sichern ist, daß die Kompetenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Beratung und Lösung ihrer Forderungen und Probleme im Betrieb in Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Gewerkschaft genutzt wird.

Personalplanungsfragen des § 92 müssen erweitert und in das volle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats einbezogen werden. Er soll vor allem bei der Aufstellung und Durchführung von Frauenförderplänen mitbestimmen.

Ein Mitbestimmungsrecht soll auch für den § 93 (Ausschreibung) gelten. Im Sinne der Gleichstellungserfordernisse soll der Betriebsrat darauf achten, daß geschlechtsneutral ausgeschrieben wird und Frauen etwa durch Hinweis auf Frauenförderpläne besonders zur Bewerbung motiviert werden.

Auch bei den Vorschriften der §§ 94, 95 (Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze und Auswahlrichtlinien) soll dem Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden. Die Formulierungen sollten angesichts erweiterter Möglichkeiten der Personaldatenerfassung und -verarbeitung präzisiert werden. Eine Beratungspflicht mit der Frauenbeauftragten sollte festgelegt werden.

Darüber hinaus sollten in § 95 verbindliche Aussagen darüber getroffen werden, wie die Auswahlchancen von Frauen zu verbes-

sen sind (positive Bewertung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten, Wahrnehmung von Familienpflichten).

In § 96 sollte der Begriff „Berufsbildung“ durch die Worte „Ausbildung, Weiterbildung, Fortbildung und Umschulung“ ersetzt und damit konkretisiert werden. Erforderlich ist zudem ein volles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Betriebsrat und Arbeitgeber haben sich auch für die Belange folgender Beschäftigtengruppen einzusetzen: ausländische, schwerbehinderte, teilzeitbeschäftigte, ältere, in Schichten arbeitende Arbeiterinnen und Arbeiter, Frauen und Männer, die Kinder zu betreuen haben.

In § 97 ist dem Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht bei der Errichtung, Gestaltung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung sowie bei anderen betrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsmaßnahmen einschließlich der Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern einzuräumen.

§ 98 erledigt sich durch die vorab getroffenen Festlegungen. Das volle Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats soll auch in § 99 zugestanden werden, unabhängig von der Betriebsgröße. Der Betriebsrat soll dabei nicht nur über die Vorschläge des Arbeitgebers mitbestimmen, sondern selbst ein Vorschlags- und Initiativrecht einschließlich eines Abberufungsrechts haben. Der Personenkreis, über den der Betriebsrat mitbestimmen soll, ist um Datenschutzbeauftragte, Betriebsärzte, Fachkräfte der Arbeitssicherheit, Umweltschutzbeauftragte zu erweitern. Mit der Frauenbeauftragten sind die Vorschläge des Betriebsrats abzustimmen.

Der § 102, der das Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen regelt, soll so geändert werden, daß dem Betriebsrat ein generelles Widerspruchsrecht eingeräumt wird. Die Fristen des Widerspruchs sollen verlängert werden. Eine Verstärkung des Kündigungsschutzes soll dadurch erreicht werden, daß entgegen der bisherigen Praxis der Arbeitgeber bei jedem Widerspruch des Betriebsrats (nicht nur bei sozial ungerechtfertigter Kündigung) auf den Klageweg verwiesen wird, um ein Arbeitsverhältnis auflösen zu können. Bis zur Entscheidung des Arbeitsgerichts soll das Arbeitsverhältnis bestehenbleiben. Dasselbe gilt bei außerordentlicher Kündigung, wenn der Betriebsrat mit der Begründung widerspricht, daß ein wichtiger Grund nicht vorliege.

Zu gewährleisten ist, daß der Betriebsrat künftig bei Änderungskündigungen und Auflösungsverträgen vorher unterrichtet werden muß, um unüberlegte Entscheidungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern.

Eine Abstimmung mit der Frauenbeauftragten ist vorzusehen. Durch die Vorschriften eines geänderten § 103 sollen künftig vor außerordentlichen Kündigungen auch Ersatzmitglieder des Betriebsrats und solche Beschäftigte geschützt werden, die mit der Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl befaßt waren sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Änderungsbedarf zum Abschnitt 6 „Wirtschaftliche Angelegenheiten“ besteht vor allem insofern, als die Kompetenz des Betriebsrats durch Direktunterrichtung und Beratungsrecht zu erweitern ist.

Dies gilt auch für den § 106, der insofern zu ändern ist, als der Betriebsrat selbst (nicht mehr der Wirtschaftsausschuß) Ansprechpartner des Unternehmers bei wirtschaftlichen Entscheidungen ist. Für die in § 106 Abs. 3 aufgeführten Punkte müßte dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt werden.

Aufzunehmen ist zudem eine Änderung, die angesichts des EG-Binnenmarkts die Bildung eines Wirtschaftsausschusses auf der Konzernebene vorsieht, um endlich den EG-weit operierenden Unternehmens- und Konzernspitzen eine besser vernetzte Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschaft entgegenzustellen.

In § 111 (Betriebsänderungen) ist die Beratungs- und Unterrichtspflicht des Unternehmers hinsichtlich der sozialen Auswirkungen geplanter Maßnahmen auszuweiten. Zu erweitern ist die Aufzählung von Maßnahmen, die Betriebsänderungen darstellen, um Auslagerung von Arbeit, Zusammenschlüsse sowie Teilung von Unternehmen, Verbindung von Unternehmen durch Informations- und Kommunikationsnetze mitzuerfassen.

Bei den in § 112 vorgesehenen Sozialplänen soll künftig die Einigungsstelle bei Nichtzustandekommen eines Sozialplans letztendlich nach Abwägung der sozialen Belange der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer sowie der wirtschaftlichen Vertretbarkeit entscheiden.

II. Veränderungen im Fünften Teil des Betriebsverfassungsgesetzes: „Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten“.

Der § 118 (Tendenzschutz) sollte gänzlich abgeschafft werden.

III. Bildung von Standortbetriebsräten

In § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Möglichkeit der Bildung von Standortbetriebsräten vorzusehen.

Betriebe, die einer einheitlichen strategischen Leitung unterliegen, können, sofern es die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschließen, einen gemeinsamen Standortbetriebsrat bilden. Der Standortbetriebsrat gilt als Betriebsrat im Sinne dieses Gesetzes. Die Bildung eines Standortbetriebsrats ist vor der Wahl durch geheime Abstimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschließen. Der Antrag auf Abstimmung muß von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der jeweiligen Betriebe unterzeichnet sein. Die Wahl eines gemeinsamen Standortbetriebsrats wird durchgeführt, wenn dies mehr als die Hälfte der an der Abstimmung teilnehmenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschließt.

IV. Gesetz zur Gleichstellung der Frau

Änderungsbedarf im gesamten Betriebsverfassungsgesetz besteht, wenn durch ein Gesetz zur Gleichstellung der Frau die Wahl von Frauenbeauftragten in Betrieben der Privatwirtschaft festgelegt wird.

In § 1 ist zu regeln, daß in Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten ist.

Für die Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten gilt § 4 analog.

Werden in Betrieben mit über 50 Beschäftigten (entsprechend § 10 Betriebsverfassungsgesetz) mehrere Frauenbeauftragte gewählt, bestimmen sie aus ihrer Mitte eine Sprecherin und deren Stellvertreterin analog § 26 Abs. 3.

Analog § 7 ist zu regeln, daß Frauenbeauftragte von allen wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten durch Mehrheitswahlentscheidung zu wählen sind. Die Vorschriften über ihre Amtszeit ist analog § 13 zu regeln.

Die Wahlvorschriften für Frauenbeauftragte sollten analog § 14 Abs. 1, 5 und 6 geregelt werden.

Die in § 15 fixierte Zusammensetzung des Betriebsrats nach Beschäftigungsarten und Geschlecht soll verbindlich festgelegt werden.

Auch bei der Bestellung des Wahlvorstandes nach § 16 Abs. 1 muß der Anteil der weiblichen Beschäftigten berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt für § 17.

Der Wahlvorstand soll im Wahlausschreiben unter Bezugnahme auf den Gleichberechtigungsgrundsatz darauf achten, daß Kandidatinnen entsprechend dem Anteil der weiblichen Beschäftigten aufgestellt werden (analog § 18).

Für Fragen des Wahlschutzes und der Wahlkosten sind für die Wahl von Frauenbeauftragten analog die Vorschriften des § 20 anzuwenden.

Die Vorschriften der §§ 21 bis 25 gelten analog für die Frauenbeauftragte.

Die Frauenbeauftragte übt ihr Amt in Anlehnung an Regelungen des § 37 aus und genießt denselben Schutz.

Es muß eine generelle Sprachregelung gefunden werden, die dem Umstand gerecht wird, daß es im vorliegenden Gesetz um „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ geht.

Bonn, den 9. Dezember 1993

Petra Bläss
Dr. Fritz Schumann (Kroppenstedt)
Dr. Gregor Gysi und Gruppe

Begründung

Das geltende Betriebsverfassungsgesetz stammt aus dem Jahr 1972. Seit diesem Zeitraum hat sich die gesellschaftliche und betriebliche Wirklichkeit erheblich verändert, viele neue Fragen sind entstanden, für die das Betriebsverfassungsgesetz keine Lösung hat. Die Notwendigkeit für Veränderungen ergibt sich insbesondere

- durch den Einzug neuer Technologien und deren Auswirkungen auf die Arbeitssituation der abhängig Beschäftigten,
- durch gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung der Frau und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz,
- aus den Erfordernissen des Umweltschutzes,
- durch Fragen der Datenverarbeitung und des Datenschutzes,
- durch notwendigen Gesundheitsschutz und Prävention

und schließlich durch das Verlangen einer qualifizierten Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerschaft nach demokratischer Beteiligung im Arbeitsleben, nach Abbau von autoritären Kommandostrukturen und Fremdbestimmung.

Aus diesen Gründen besteht Handlungsbedarf bezüglich der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) arbeitet an einem kompletten Gesetzesvorschlag. Der vorliegende Antrag übernimmt zahlreiche Vorschläge des DGB. In Beratungen der Abgeordnetengruppe PDS/Linke Liste mit Betriebsräten, Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertretern wurde mehrheitlich die Auffassung vertreten, daß eine parlamentarische Initiative zum betrieblichen Mitbestimmungsrecht angesichts der akuten Gefahr, Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzudrehen, dringend geboten ist.

Es geht bei einer Novelle zum Betriebsverfassungsgesetz um die Erweiterung der Handlungsmöglichkeit der abhängig Beschäftigten und die Stärkung ihrer betrieblichen Vertretung gegenüber der Kapitaleseite.

Die Notwendigkeit der Installierung eines Standortbetriebsrats ergibt sich insbesondere daraus, daß vielfach Unternehmensorganisationen, Unternehmensspaltungen oder sonstige Unternehmensveränderungen lediglich aus betriebswirtschaftlichen oder steuerlichen Gründen vorgenommen werden, wobei eine einheitliche strategische Leitung des Unternehmens erfolgt. Eine wirk-same Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist gegenüber der Unternehmensleitung durch mehrere Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte, deren Bildung jetzt wegen formaler Unternehmensgrenzen erforderlich ist, nicht möglich.

Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können durch einen einheitlichen Betriebsrat wahrgenommen werden.