

Antrag

der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel, Detlef Parr, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Klaus Haupt, Hildebrecht Braun (Augsburg), Rainer Brüderle, Paul K. Friedhoff, Birgit Homburger, Gudrun Kopp, Hans-Joachim Otto (Frankfurt), Cornelia Pieper, Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, Gerhard Schüßler, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der F.D.P.

Reform der Mitbestimmung zur Stärkung des Mittelstandes

Der Bundestag wolle beschließen:

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

1. Mittelstandsfreundlichkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

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

Das Betriebsverfassungsgesetz ist daher im Interesse der Betriebsparteien im Mittelstand folgendermaßen zu ändern:

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

5 bis 50 Arbeitnehmern	aus 1 Mitglied
51 bis 150	aus 2 Mitgliedern
151 bis 300	aus 3 Mitgliedern
301 bis 500	aus 5 Mitgliedern
501 bis 1 000	aus 7 Mitgliedern
1 001 bis 2 000	aus 9 Mitgliedern
2 001 bis 3 000	aus 12 Mitgliedern
3 001 bis 5 000	aus 15 Mitgliedern
5 001 bis 7 000	aus 19 Mitgliedern
7 001 bis 9 000	aus 23 Mitgliedern.

- c) Die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern beginnt in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten mit einem freigestellten Betriebsrat. In Betrieben ab 1 001 wird die Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder um jeweils eine Freistellung reduziert.
- d) Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte werden an die Leistungsfähigkeit kleiner und mittelständischer Betriebe angepasst: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten i. S. des § 87 BetrVG (erzwingbare Mitbestimmung) werden auf Betriebe mit mehr als 300 wahlberechtigten Arbeitnehmern beschränkt.
- e) Der Schwellenwert für die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen i. S. des § 99 BetrVG wird von 20 auf 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern angehoben.
- f) Der Schwellenwert für die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen im Sinne der §§ 111, 112 BetrVG wird von 20 auf 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer angehoben. Der Betriebsrat wird verpflichtet, bei der Vereinbarung des Sozialplans besonders zu beachten, dass der Fortbestand des Unternehmens und der damit verbundenen Arbeitsplätze nicht gefährdet wird.
- g) In Teilzeit arbeitende Beschäftigte sind bei der Berechnung der Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz nur entsprechend ihrer Arbeitszeit zu berücksichtigen (analog § 23 KSchG).

2. Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz

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

- a) Eine sachwidrige Koppelung von verschiedenen, nicht zusammengehörigen Sachverhalten muss vermieden werden. Gründe für eine Zustimmungsverweigerung sollten auch im Hinblick auf Regelungstatbestände der erzwingbaren Mitbestimmung eingeführt werden, damit die betriebsratliche Interessenausübung einer Überprüfbarkeit konkret zugänglich gemacht wird.
- b) Es muss ein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers eingeführt werden, entsprechend dem Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG, wenn der Betriebsrat gegen seine gesetzlichen Pflichten verstößt, indem er die Entscheidung über unterschiedliche Sachverhalte in unzulässiger Weise miteinander verknüpft.
- c) Das Einigungsstellenverfahren muss beschleunigt und dessen Kosten müssen reduziert werden. Es ist eine zeitliche Begrenzung sowohl im Hinblick auf die Bildung der Einigungsstelle sowie die Durchführung des Einigungsstellenverfahrens notwendig. Im Fall einer Nichteinigung sollte die gerichtliche Entscheidung über den Vorsitzenden des Bestellungsverfahrens spätestens nach zwei Wochen erfolgen. Gesetzlich ist die Wahl der Einigungsstellenorgane und ihre Vergütung zu regeln. Der Vergütungsanspruch von hauptamtlichen Funktionären wird begrenzt.
- d) Alle Mitbestimmungsverfahren sind zu befristen, damit der Arbeitgeber nach Fristablauf handlungsfähig bleibt.

- e) Das Verfahren bei personellen Angelegenheiten ist zu vereinfachen. Eine personelle Maßnahme muss vorläufig ohne die Verpflichtung des Arbeitgebers durchführbar sein, das Arbeitsgericht anzurufen. Statt dessen sollte der Betriebsrat zur Anrufung des Arbeitsgerichts berechtigt werden, wenn er gegen die Durchführung einer personellen Maßnahme angehen will.
- f) Die bloße Änderung der Betriebsorganisation ohne Maßnahmen des Personalabbaus ist aus dem Katalog der §§ 106 und 111 BetrVG herauszunehmen.

3. Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes

Das im Betriebsverfassungsgesetz angelegte Konsensprinzip muss stärker ausgestaltet werden. Die betriebliche Erfahrung zeigt, dass der Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor gesetzlichen Regelungen der bessere Weg ist, da er den betriebsspezifischen Besonderheiten Rechnung trägt. Er bietet den Betriebsparteien einen Spielraum, die für den Regelfall geltende gesetzliche oder tarifliche Regelung durch eine kollektivrechtlich wirkende betriebliche Vereinbarung abzubedingen. Die Richtigkeit dieses Weges wird durch die Zunahme von Öffnungs- und Optionsklauseln für betriebliche Regelungen in Tarifverträgen unterstrichen.

Der Gesetzgeber ist verfassungsrechtlich nicht befugt, den Betriebsparteien im Einzelnen den Ablauf betrieblicher Entscheidungsprozesse durch Regularien vorzuschreiben, sondern darf lediglich einen Rahmen vorgeben, von dem die Betriebsparteien abweichen können. Es ist Aufgabe der Unternehmen sowie der dort beschäftigten Arbeitnehmer und deren Vertretern, die Beteiligung an beschäftigungsrelevanten Entscheidungen differenziert und situationsgerecht auszugestalten. Daraus folgt:

- a) Es müssen Regelungsspielräume auf der Ebene der Betriebsparteien eröffnet werden und betriebliche Erfordernisse im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes stärker berücksichtigt werden, ohne komplizierte Verfahrensmechanismen wie das derzeit in § 3 BetrVG bestimmte staatliche Zustimmungserfordernis.
- b) Die Zahl der Betriebsräte sollte abweichend geregelt werden können, wie es das geltende Recht bereits an anderer Stelle für die Freistellung der Betriebsräte vorsieht (§ 38 Abs. 1 BetrVG).

4. Betriebsverfassungsgesetz für betriebliche Bündnisse für Arbeit öffnen

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

- a) Das Günstigkeitsprinzip in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz muss so erweitert werden, dass sich ein Lohnverzicht oder eine längere Arbeitszeit dann als günstiger darstellt, wenn dies den Erhalt der Arbeitsplätze sichert.

- b) Der Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetzes, der bislang die Normsetzung der Tarifparteien gegenüber betrieblichen Vereinbarungen privilegiert, ist so zu ändern, dass jegliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene möglich sind, wenn sie freiwillig geschlossen werden und diesen 75 % der abstimmenden Mitarbeiter des Unternehmens zugestimmt haben.

5. Wirtschaftlichkeit und Transparenz bei der Betriebsratsstätigkeit

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

- a) Dem Betriebsrat steht für seine Arbeit ein gesetzlich bestimmtes und begrenztes Geldbudget zur Verfügung, dessen Höchstgrenze sich prozentual nach den durch den Arbeitgeber aufgewandten Personalkosten bemisst und die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens berücksichtigt.
- b) Entsprechend wird eine Kostenbegrenzung und ein Zeitbudget für Schulungsveranstaltungen eingeführt.
- c) Die Arbeitnehmer beteiligen sich an den Kosten und dem Sachaufwand der Betriebsratsarbeit hälftig, höchstens jedoch mit einem halben Prozent ihres Bruttoarbeitsentgelts. Der Ausweis des auf jeden einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Anteils erfolgt auf der Lohn- und Gehaltsabrechnung.
- d) Der Betriebsrat kann über dieses Budget frei und ohne Einflussnahme durch den Arbeitgeber verfügen, ist aber gleichzeitig zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung gestellten Mitteln und zur Rechenschaft gegenüber den Arbeitnehmern verpflichtet.

6. Demokratieprinzip und den Minderheitenschutz stärken

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

- a) Bei den Wahlvorschriften zum Betriebsrat und seinen Ausschüssen soll das D'Hondtsche Auszählverfahren, welches große Gruppen, Listengemeinschaften bzw. Gewerkschaften begünstigt, durch das Verfahren ‚Hare-Niemayer‘, das keine der an der Wahl beteiligten Wahlvorschlagslisten begünstigt, sondern das Stimmverhalten der Wähler bei der Mandatsverteilung wiedergibt, ersetzt werden.
- b) Es muss gewährleistet werden, dass alle im Betriebsrat vertretenen Gruppierungen auch in den Ausschüssen des Betriebsrates analog den Regelungen über die Bildung des Betriebsausschusses vertreten sind.

- c) Beschlüsse eines Betriebsrates können mit einer qualifizierten Mehrheit von 75 % aufgehoben werden, wenn sich an der Abstimmung mehr als 50 % der wahlberechtigten Arbeitnehmer beteiligt haben.

7. Mitarbeiterbeteiligung – moderne Form der Mitbestimmung

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

- a) Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen ist unter Wahrung der Freiwilligkeit der Vereinbarung in den Betrieben und Wahlfreiheit der Anlageformen zu fördern. Dabei sind gesetzlicher Zwang oder Zwang durch Flächentarifvereinbarungen abzulehnen, denn diese können den unterschiedlichen Möglichkeiten und konkreten Zielvorstellungen der einzelnen Unternehmen nicht gerecht werden. Ob Sparlohn statt Barlohn, ob Gewinnbeteiligung oder Investivlöhne – die jeweiligen Formen der Mitarbeiterbeteiligungen sollten Vereinbarungen zwischen Geschäftsführung und Belegschaft vorbehalten bleiben.
- b) Auch ist zu prüfen, wie das Gewicht in der Vermögensbildung vom Geldvermögen stärker auf das Produktivvermögen zu verlagern ist, um eine deutlich stärkere Beteiligung von Arbeitnehmern am Produktivvermögen zu ermöglichen, ohne andere Sparformen – etwa das Bausparen – zu beeinträchtigen. So wäre zu überlegen, ob durch die bislang niedrigen Einkommensgrenzen des Vermögensbildungsgesetzes und den ebenfalls niedrigen Freibetrag des § 19a Einkommensteuergesetzes nicht gerade diejenigen Mitarbeiter von der Förderung ausgeschlossen bzw. eingeschränkt werden, die ein interessantes Potential für Mitarbeiterbeteiligungen am Produktivkapital wären.
- c) Schließlich muss eine international wettbewerbsverträgliche steuerliche Behandlung von Aktienoptionen für Arbeitnehmer gefunden werden. 85 % der Firmen, die im Index des Neuen Marktes geführt werden, bieten ihren Mitarbeitern Beteiligungsmodelle überwiegend in Form von Aktienoptionen an. Abweichend vom geltenden Recht soll bei der Ausübung von Aktienoptionen zwar die Differenz zwischen vereinbartem Kaufpreis und dem Kurswert besteuert werden, allerdings ist dabei der halbe durchschnittliche Steuersatz anzuwenden, wahlweise der Gewinn aus der Ausübung der Option über fünf Jahre zu verteilen.

Berlin, den 4. April 2001

Dr. Heinrich L. Kolb
Dirk Niebel
Detlef Parr
Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Klaus Haupt
Hildebrecht Braun (Augsburg)
Rainer Brüderle
Paul K. Friedhoff
Birgit Homburger
Gudrun Kopp
Hans-Joachim Otto (Frankfurt)
Cornelia Pieper
Dr. Edzard Schmidt-Jortzig
Gerhard Schüßler
Dr. Hermann Otto Solms
Carl-Ludwig Thiele
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion

Begründung

Im Zeitalter der Globalisierung sind Schnelligkeit der Entscheidung und Innovationsgeschwindigkeit ein hohes Gut, sonst entstehen für deutsche Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Deutschland deutliche Wettbewerbsnachteile gegenüber den internationalen Mitbewerbern.

Schon jetzt wird die deutsche Mitbestimmung im Ausland, insbesondere bei Firmenkäufen und Auslandsinvestitionen, sehr kritisch beurteilt. Deutschland nimmt bei dem Betriebsverfassungsgesetz in Europa eine Sonderstellung ein:

- Erstens ist hinsichtlich der kollektiven Interessenvertretung der Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben Deutschland mit einer Eingriffsschwelle von 5 Arbeitnehmern für einen Betriebsrat weit entfernt von anderen Staaten der Europäischen Gemeinschaft, die eine Eingriffsschwelle von 50 oder 100 Arbeitnehmern haben. Dort werden überdies – anders als in Deutschland – Teilzeitbeschäftigte (so in Frankreich, Belgien und den Niederlanden) oder befristet Beschäftigte (so in Spanien) bei der Ermittlung der maßgebenden Arbeitnehmerzahl nur anteilig mitgerechnet.
- Zweitens ist Deutschland im Hinblick auf die Größe der Arbeitnehmervertretung und den Umfang der Freistellung von anderen europäischen Ländern, etwa Frankreich, deutlich entfernt.
- Drittens sind bei der Regelung der Kosten der Arbeitnehmervertretung in anderen europäischen Ländern kostendämpfende Elemente vorgesehen, so werden etwa in Österreich die sonstigen, durch die betriebliche Interessenvertretung verursachten Kosten über den Betriebsratsfonds von der Belegschaft aufgebracht.
- Viertens ist hinsichtlich der Beteiligungsrechte die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) außerhalb Deutschlands weithin unbekannt und kein Mitgliedstaat der Europäischen Union weist einer gesetzlich verfassten Arbeitnehmervertretung so weitgehende Rechte bei Einstellungen wie Entlassungen zu wie das deutsche Recht dem Betriebsrat nach §§ 99, 102 BetrVG.

Die betriebliche Wirklichkeit zeigt, dass Arbeitnehmer in der Lage sind, eigenständig und eigenverantwortlich ihre Interessen wahrzunehmen. Daher ist seit 1972 die Zahl der Betriebsräte in den Unternehmen stark gesunken: Betrug 1981 die Organisationsquote noch mehr als 50 %, 1994 noch 39 %, so liegt sie im Jahr 2000 bei nur 35 %. In der Praxis haben sich vor allem in Kleinbetrieben häufig Belegschaften bewusst gegen einen Betriebsrat entschieden, weil sie ihre Interessen nicht kollektiv, sondern individuell – also persönlich und direkt – vertreten wollen. So beträgt die Organisationsquote in Betrieben bis 20 Beschäftigte 4 % und in Betrieben bis 50 Mitarbeiter 16 %. Das Fehlen einer institutionalisierten Mitbestimmung bedeutet nicht, dass Arbeitnehmer nicht am betrieblichen Entscheidungsprozess teilhaben. Hier hat sich der Interessenausgleich für beide Seiten auch ohne Betriebsrat bewährt. Die wachstumsstarken IT-, Dienstleistungs-, Biotec- und Kommunikationsbranchen bestätigen diesen Trend.

Viele der neuen Unternehmen kommen ohne institutionalisierte Arbeitnehmervertretung aus. Dies bedeutet: Etwa 2/3 aller Betriebe treten jeden Tag den Beweis an, dass die Arbeitswelt ohne Betriebsrat und ohne gewerkschaftlichen Einfluss funktioniert.

Bereits heute legt das bestehende Betriebsverfassungsgesetz umfangreiche gesetzliche und richterrechtlich ausgeformte Mitwirkungsrechte (Informations-, Anhörung- und Beratungsrechte) und Mitbestimmungsrechte (Zustimmungserfordernisse und Widerspruchsrechte) des Betriebsrates fest. Im Unterschied zu 1972, dem Jahr, in dem das Betriebsverfassungsgesetz nochmals ausgebaut wurde, herrscht heute keine Vollbeschäftigung und stehen immer mehr Unter-

nehmen im unmittelbaren, vor allem europäischen Wettbewerb mit Unternehmen, die keinem oder einem wesentlich geringeren Mitbestimmungsgrad unterliegen.

Begründung im Einzelnen

Zu 1. Mittelstandsfreundlichkeit des Betriebsverfassungsgesetzes

- a) In kleinen und mittelständischen Betrieben herrscht eine Kultur direkter Partizipation der Arbeitnehmer, die nicht gegen den Willen der Mehrheit der Belegschaft durch bürokratische Gremien und gesetzliche Verfahrensvorschriften gestört werden darf. Der geringe Anteil der Unternehmen in der Betriebsgröße von 5 bis 20 Arbeitnehmern mit einem Betriebsrat in Höhe von 4 % zeigt, dass von den Betriebspartnern fast ausschließlich ein Betriebsrat nicht gewünscht wird. Mit der Anhebung des Eingangsschwellenwertes von 5 auf 20 Arbeitnehmer gleicht Deutschland sein Mitbestimmungsrecht den Partnerländern in der EU an und verfügt weiter bei der Mitbestimmung zusammen mit Griechenland über den niedrigsten Eingangsschwellenwert in der EU.

In jedem Unternehmen bedarf ein Betriebsrat der besonderen Legitimation durch die Belegschaft. Daher ist ein Wahlquorum von mehr als 50 % der wahlberechtigten Arbeitnehmer bei der Einrichtung eines Betriebsrates notwendig.

- b) Die Reduzierung der Mitglieder des Betriebsrates in Unternehmen bis zu 500 Arbeitnehmer ist geboten, da die quantitative Struktur der vorgeschriebenen Anzahl von Betriebsräten im Betriebsverfassungsgesetz extrem mittelstandsfeindlich ist. In einem Betrieb mit 21 Mitgliedern hat ein Betriebsrat drei Mitglieder, was 15 % der Belegschaft entspricht. In einem Konzern mit 200 000 Arbeitnehmern sind 163 Betriebsräte vorgeschrieben, mithin 0,08 % der Belegschaft. Betriebsgrößenabhängige, unproportionale Auswirkungen ergeben sich auch durch den absoluten Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, der im Fall der Amtsausübung auch für seinen Vertreter gilt.
- c) Die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Freistellungen von Mitgliedern des Betriebsrates verschärfen insbesondere für mittelständische Unternehmen mit einer Belegschaft zwischen 300 und 500 Arbeitnehmern den Kostendruck. Daher sind Freistellungen der Betriebsräte mit einer Belegschaft zwischen 300 und 500 Arbeitnehmern zukünftig nicht mehr gesetzlich vorgeschrieben. Den Betriebsparteien bleibt es unbenommen, durch Betriebsvereinbarung hiervon Abweichungen zu vereinbaren.
- d) Aus der Struktur mittelständischer Unternehmen ergibt sich, dass die Rechte der Betriebsräte auf Mitwirkungsrechte zu begrenzen sind. Viele mittelständische Unternehmen sind Inhaberunternehmen. Der Unternehmer trägt wegen der persönlichen Haftung das unternehmerische Risiko allein und unbeschränkt. Es ist verfassungsrechtlich bedenklich, dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte in Inhaberunternehmen einzuräumen und die Haftung allein auf die Unternehmer zu begrenzen.

Aufgrund der ausufernden Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die originär betriebswirtschaftliche Entscheidungen von § 87 BetrVG erfasst sieht, müssen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte

nach § 87 BetrVG auf Betriebe mit mehr als 300 Arbeitnehmern beschränkt werden. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte führen in mittelständischen Unternehmen in vielen Fällen zu zähen Schlichtungsprozessen und zeitraubenden Arbeitsgerichtsprozessen. Kosten, die sich viele mittelständische Unternehmen angesichts wachsenden Kostendrucks, zunehmender Konkurrenz innerhalb der Europäischen Union und immer kürzerer Produktzyklen nicht mehr leisten können. Mittelständische Unternehmen sind dringend auf zügige und schnelle Abstimmung und Entscheidungsprozesse angewiesen, welche durch eine Begrenzung der Kompetenz der Betriebsräte in Betrieben bis 300 Arbeitnehmern erreicht werden kann.

- e) Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei personellen Angelegenheiten i. S. des § 99 sind auf Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern zu beschränken. Kleine mittelständische Unternehmen sind aufgrund zunehmender Konkurrenz und großen Innovationsdrucks dringend darauf angewiesen, auch in personellen Angelegenheiten schnell und flexibel auf wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren. Die Arbeitnehmer sind auch weiter in den kleinen mittelständischen Unternehmen durch das individuelle Arbeitsvertragsrecht ausreichend gesichert.
- f) Aus den eben genannten Gründen sind auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Betriebsänderungen i. S. v. §§ 111, 112 BetrVG auf Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten zu beschränken. Gleichzeitig ist der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern zu verpflichten, bei der Ausgestaltung der Sozialpläne zu beachten, dass der Fortbestand des Unternehmens und der damit verbundenen Arbeitsplätze nicht gefährdet wird. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen können durch die Ausgestaltung des Sozialplans in ihrer Existenz bedroht werden, was auch die nach der Betriebsänderung verbliebenen Arbeitsplätze gefährdet. Der gesetzlich verankerte Ermessensgrundsatz gemäß § 112 Abs. 5 Nr. 3 BetrVG den Fortbestand des Unternehmens zu beachten und die verbliebenen Arbeitsplätze nicht zu gefährden, hat wie bisher nicht nur die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung zu beachten, sondern muss auch den Betriebsrat bei der Verhandlung über den Sozialplan als gesetzliches Gebot verpflichten. Daher muss dies als Grundsatz schon in § 112 Abs. 1 BetrVG verankert werden.
- g) Mit einer Eingriffsschwelle von fünf Arbeitnehmern für einen Betriebsrat ist Deutschland weit entfernt von anderen Staaten der Gemeinschaft, die eine Eingriffsschwelle von 35, 50 oder 100 Arbeitnehmern haben. Das gilt um so mehr, als in diesen Ländern – anders als in Deutschland – Teilzeitbeschäftigte (so in Frankreich, Belgien und den Niederlanden) oder befristet Beschäftigte (so in Spanien) bei der Ermittlung der maßgebenden Arbeitnehmerzahl nur anteilig mitgerechnet werden. Daher dürfen Teilzeitbeschäftigte für die Berechnung des Eingriffsschwellenwerts nur anteilig ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden (analog § 23 Abs. 1 Satz 3 Kündigungsschutzgesetz).

Zu 2. Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz

- a) Die betriebsverfassungsrechtlich vorgesehenen Verfahren verzögern vielfach unternehmerisch notwendige Maßnahmen. Wenn es um Angelegenheiten der zwingenden Mitbestimmung geht und Un-

einigkeit zwischen den Betriebsparteien besteht, kommt es zum Teil zu langwierigen Verfahren. In der betrieblichen Praxis werden gelegentlich sachlich berechtigte Anliegen des Arbeitgebers zwingende Mitbestimmungsrechte taktisch deshalb entgegengesetzt, um auf anderen Gebieten Forderungen durchzusetzen. Um eine sachwidrige Koppelung von verschiedenen, nicht zusammengehörigen Sachverhalten zu vermeiden, müssen Verweigerungsgründe für eine Zustimmung auch im Hinblick auf Regelungstatbestände der erzwingbaren Mitbestimmung eingeführt werden, damit die betriebsrätliche Interessenausübung einer Überprüfbarkeit konkret zugänglich gemacht wird.

- b) Aus den eben genannten Gründen muss ein Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers eingeführt werden, entsprechend dem Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG, wenn der Betriebsrat gegen seine gesetzlichen Pflichten verstößt, etwa indem er die Entscheidung über unterschiedliche Sachverhalte in unzulässiger Weise miteinander verknüpft.
- c) Das Einigungsstellenverfahren muss beschleunigt und dessen Kosten reduziert werden. Eine zeitliche Begrenzung ist im Hinblick auf die Bildung der Einigungsstelle notwendig. Die Einigungsstelle und deren Entscheidungskompetenz wird damit gerechtfertigt, dass es eines gesetzlich institutionalisierten Lösungsmechanismus angesichts der auf dem Kampfverbot des § 74 Abs. 2 BetrVG beruhenden Unfähigkeit des Betriebsrats bedarf, Druck auf den Arbeitgeber ausüben zu können. Vor diesem Hintergrund erweist sich das Einigungsstellenverfahren in seiner praktizierten Form als unzeitgemäß. Der Normalfall in den Betrieben wird nicht durch Konfrontation, sondern Kooperation gekennzeichnet. Teure und langwierige Einigungsstellenverfahren nützen weder den Arbeitnehmern noch den Unternehmen.
- d) Im Fall einer Nichteinigung sollte die gerichtliche Entscheidung über den Vorsitzenden des Bestellungsverfahrens spätestens nach zwei Wochen erfolgen. Gesetzlich ist die Wahl der Einigungsstellenorgane und ihre Vergütung zu regeln. Eine Ermächtigung zum Erlass einer so genannten Einigungsstellen-Vergütungsordnung liegt bereits in § 76a Abs. 4 Satz 1 BetrVG vor. Auch sollte der Vergütungsanspruch von hauptamtlichen Funktionären begrenzt werden.
- e) Alle Mitbestimmungsverfahren sind zu befristen, damit der Arbeitgeber nach Fristablauf handlungsfähig bleibt. Unternehmerisches marktorientiertes Handeln wird durch überlange Mitbestimmungsverfahren behindert. Während der Dauer der Verfahren wird dem Arbeitgeber grundsätzlich jede Handlungsmöglichkeit genommen. Wie die Praxis belegt, ist die Qualität eines Kompromisses nicht von der Dauer der Verhandlungen abhängig. Vielmehr dient es den Interessen von Belegschaft und Betriebsleitung, wenn innerhalb einer angemessenen Frist ein umsetzungsfähiges Ergebnis erzielt wird.
- f) Das Verfahren bei personellen Angelegenheiten ist zu vereinfachen, da nur so die Betriebe in der Lage bleiben, in ihrer Personalplanung auch kurzfristig auf Veränderungen zu reagieren und steuerungsfähig zu bleiben. Daher muss eine personelle Maßnahme vorläufig ohne die Verpflichtung des Arbeitgebers durchführbar sein, das Arbeitsgericht anzurufen. Statt dessen sollte der Betriebsrat zur Anrufung des Arbeitsgerichts berechtigt werden, wenn er gegen die Durchführung einer personellen Maßnahme angehen will.

- g) Vor dem Hintergrund der Globalisierung ist die bloße Änderung der Betriebsorganisation ohne Maßnahmen des Personalabbaus aus dem Katalog der §§ 106 und 111 BetrVG herauszunehmen.

Zu 3. **Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes**

- a) Die Mitbestimmungspraxis hat sich trotz der teils zwingenden gesetzlichen Vorgaben an die besonderen technologischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten in den Betrieben angepasst. Zum Teil hat sich die betriebliche Praxis damit aber von dem gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren abgekoppelt. Das formale Mitbestimmungsrecht wird heute schon häufig in der Praxis durch kooperative Zusammenarbeit ersetzt. So ist vielfach die gesetzliche Struktur der Mitbestimmung durch individuelle oder kollektive vertragliche Abmachungen an besondere oder sich ändernde Bedingungen durch die Betriebsparteien ersetzt worden. Der Gesetzgeber hat die so gewachsene Vielfalt der Mitbestimmung das System der Betriebsverfassung der Zukunft zu respektieren und unter Berücksichtigung betriebs- bzw. unternehmensspezifischer Besonderheiten getroffene Regelungen differenziert zu unterstützen und den Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor den gesetzlichen Regelungen einzuführen.
- b) Zur Erweiterung der Betriebsautonomie muss auch die Zahl der Betriebsräte durch Vereinbarung abweichend geregelt werden können, wie es das geltende Recht bereits an anderer Stelle für die Freistellung von Betriebsräten vorsieht (§ 38 Abs. 1 BetrVG).

Zu 4. **Betriebsverfassungsgesetz für betriebliche Bündnisse für Arbeit öffnen**

Zu Begründung Antrag der F.D.P.-Bundestagsfraktion vom 28. Dezember 1999 (Bundestagsdrucksache 14/2612).

Zu 5. **Wirtschaftlichkeit und Transparenz bei der Betriebsratstätigkeit**

- a) Die Anwendung der Betriebsverfassung ist mit erheblichen Kosten verbunden. Die durch die Betriebsratstätigkeit, insbesondere durch die Freistellung von Arbeitnehmern entstehenden Kosten können gerade für klein- und mittelständische Unternehmen zu einer die Leistungskraft dieser Unternehmen übersteigenden wirtschaftlichen Belastung führen. Für kleine und mittlere Unternehmen bis zu 300 Beschäftigten wirkt sich die Kostenbelastung überproportional besonders nachteilig aus. In Betrieben mit 10 000 Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat nach geltendem Recht aus 33 Mitgliedern, dies sind 0,33 % . In Betrieben mit 30 Arbeitnehmern sind hingegen mit 3 Betriebsräten 10 % der Belegschaft Betriebsratsmitglieder. Da Mitglieder des Betriebsrates in jeder Amtsperiode einen bezahlten Freistellungsanspruch auf Schulungsmaßnahmen von drei bzw. vier Wochen haben, ergibt sich, dass für kleine und mittlere Unternehmer die zu bezahlenden Freistellungskosten in einem Betrieb mit 30 Arbeitnehmern um rund das 30fache (!) höher liegen als in einem Betrieb mit 10 000 Arbeitnehmern. In der Betriebsverfassung bedarf es Mechanismen, welche die notwendige Funktionsausübung unter Berücksichtigung eines modernen Kostenmanagements ermöglicht.

Die Belastung des Arbeitgebers mit den Kosten der Finanzierung von Material für die Betriebsratstätigkeit, muss mit dem Zweck, der mit der Betriebsratstätigkeit verfolgt wird, in einem angemessenen Verhältnis stehen. Dies kann durch ein gesetzlich bestimmtes Budget für die betriebsrätliche Tätigkeit sichergestellt werden, an das der Betriebsrat zwingend gebunden ist und das sich prozentual an den durch den Arbeitgeber aufgewandten Personalkosten anlehnt.

- b) Rund um den Schulungsanspruch des Betriebsrates nach § 37 Abs. 6 BetrVG i. V. m. der Kostentragungspflicht nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat sich in Deutschland eine Schulungsindustrie entwickelt, die mehrstellige Millionenbeträge umsetzt und die in Europa ihresgleichen sucht. Durch die Begrenzung des Anspruchs werden die Betriebsräte angehalten, auf Kosten und Leistungsvermögen der Betriebe Rücksicht zu nehmen.
- c) Eine begrenzte finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer an den Kosten der Betriebsratsarbeit wird dazu führen, dass die Arbeitnehmer selbst ein Interesse an einem verantwortungsvollen Umgang mit den dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten Mitteln haben. Der Vergleich mit dem österreichischen Recht zeigt, dass eine solche Regelung kostendämpfend wirkt. Das österreichische Arbeitsverfassungsgesetz von 1974 (ArbVG), das ansonsten dem deutschen BetrVG nicht unähnlich ist, hat eine Kostenbremse: Die sonstigen, durch die betriebliche Interessenvertretung verursachten, Kosten werden über den Betriebsratsfonds von der Belegschaft aufgebracht. Die „Einhebung“ der Betriebsratsumlage muss die Betriebsversammlung beschließen; die Umlage darf nicht mehr als ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen, ist vom Arbeitgeber vom Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer einzubehalten und an den Betriebsrat abzuführen (§§ 73 ff. ArbVG).
- d) Der Betriebsrat kann über dieses Budget frei und ohne Einflussnahme durch den Arbeitgeber verfügen, was zukünftig teure Arbeitsgerichtsprozesse um Materialien und Mittel zur Betriebsratsarbeit vermeidet. Die Rechenschaftspflicht des Betriebsrates gegenüber den Betriebsparteien trägt dem Umstand Rechnung, dass der Betriebsrat nicht wie eine Tarifvertragspartei Mitglieder umwirbt und organisiert, sondern er allein aufgrund der Tatsache tätig wird, dass in der betrieblichen Organisationseinheit Arbeitnehmer beschäftigt werden, die in einer privatrechtlichen Beziehung zu demselben Arbeitgeber stehen und ihre Interessen durch den Betriebsrat aufgrund gesetzlicher Regelung wahrnehmen lassen.

Zu 6. **Demokratieprinzip und den Minderheitenschutz stärken**

- a) Das D'Hondtsche Auszählverfahren begünstigt große Gruppen und führt zu einer nicht dem Stimmverhalten der Wähler entsprechenden unverhältnismäßigen Repräsentation von Listengemeinschaften bzw. Gewerkschaften. Das Verfahren ‚Hare-Niemayer‘ spiegelt das Stimmverhalten der Wähler bei der Mandatsverteilung besser wider.
- b) Die Praxis, Minderheiten durch Bildung von Unterausschüssen zu bestimmten Themen durch die Besetzung mit Mitgliedern der Mehrheit auszugrenzen, wird durch die Erstreckung der Regeln über die Bildung von Betriebsausschüssen auch auf die Unterausschüsse ausgeschlossen.

- c) Es ist sinnvoll, dass die Entscheidungen eines Betriebsrates, der in einem demokratischen Wahlverfahren gewählt wurde, konsequenterweise und in Fortsetzung des demokratischen Prinzips auch von der Belegschaft aufgehoben werden können.

Zu 7. **Mitarbeiterbeteiligung – moderne Form der Mitbestimmung**

Für eine moderne Form der Mitbestimmung gilt: Bestehende, erfolgreiche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung bei Unternehmen unterschiedlicher Größe weisen den Weg in eine liberale Wirtschaftsordnung von Teilhabern und Miteigentümern. Im Interesse von mehr Eigenverantwortung und mehr Vermögensbildung muss der Weg noch stärker für eine breitere Beteiligung der Mitarbeiter am Produktivvermögen geöffnet werden. Mitarbeiterbeteiligungen ermöglichen gerade kleineren Unternehmen, ihr Mitarbeiterpotential zu sichern und hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte langfristig zu binden. Der Zusammenhang zwischen individueller Leistung und Unternehmenserfolg wird noch transparenter. Mitarbeiterbeteiligungen sind geeignet, den überkommenen Antagonismus von Arbeit und Kapital abzuschwächen und aus Arbeitnehmern Mitunternehmer, aus Lohnabhängigen Teilhaber zu machen.

In diesem Zusammenhang ist die Besteuerung von Aktienoptionen dringend reformbedürftig. Unternehmen gehen mehr und mehr dazu über, ihren Beschäftigten anstelle von Barlohn Aktienoptionen einzuräumen. Auf diese Weise sollen die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen sowie die Motivation gesteigert werden. Gleichzeitig kann vermieden werden, dass hohe Bargehälter gezahlt werden müssen. Die heutige Besteuerung von Aktienoptionen wird als ungerecht empfunden. Zwar ist die Überlassung von Aktienoptionen unbestritten Lohnbestandteil und daher der Einkommensteuer zu unterwerfen. Kritisch ist, dass die ggf. sehr hohe Differenz zwischen dem vereinbarten Basispreis und dem Börsenkurs bei Ausübung der Option der Besteuerung unterliegt. Das kann dazu führen, dass der Arbeitnehmer die Aktien verkaufen muss, um sich Mittel für die Steuerzahlung zu beschaffen. Diese Besteuerung ist international nicht wettbewerbsfähig und senkt die Attraktivität von Aktienoptionsprogrammen.