

**Stellungnahme**

**der**

**Bundesvereinigung Deutscher  
Handelsverbände e.V.**

**zu dem**

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform des  
Betriebsverfassungsgesetzes**

**(Stand: 17. Januar 2001)**

Die Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände e.V. (BDH) vertritt als Dachverband des Handels über 90 % der Wirtschaftskraft der Unternehmen, des Umsatzes und der Beschäftigten in diesem Sektor. Ihr gehören folgende sieben Spitzenverbände des Handels als Mitglieder an:

- BFS Bundesverband der Filialbetriebe und Selbstbedienungs-Warenhäuser
- BDEx Bundesverband des Deutschen Exporthandels
- BGA Bundesverband des Deutschen Groß- und Außenhandels
- CDH Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb
- HDE Hauptverband des Deutschen Einzelhandels
- ZDK Zentralverband Deutsche Konsumgenossenschaften
- ZGV Zentralverband Gewerblicher Verbundgruppen

### **Vorbemerkung**

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) besteht, weitgehend unverändert, seit fast 30 Jahren. Es basiert ganz wesentlich auf den Erfahrungen und Gegebenheiten der 60er Jahre mit ausgeprägtem Wirtschaftswachstum bei annähernder Vollbeschäftigung sowie einem industriellen Sektor, der alle übrigen Wirtschaftsbereiche stark dominierte. Der Übergang in ein neues Jahrtausend ist dagegen gekennzeichnet durch lediglich moderates Wirtschaftswachstum bei hoher Arbeitslosigkeit und einem deutlichen Rückgang des industriellen Bereichs zu Gunsten von Handwerk, Handel und Dienstleistungen.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die rasanten Fortschritte in der elektronischen Datenverarbeitung und in der Kommunikationstechnik auch traditionelle Wirtschaftsbereiche völlig verändert haben. So hat sich z.B. im Handel, umschrieben mit dem Schlagwort "E-Commerce", eine gänzlich neue Vertriebsform herausgebildet.

Auch der europäische Integrationsprozess mit dem weitgehenden Abbau aller Handelshemmnisse, einer zunehmenden Harmonisierung der Gesetzgebung, beruflicher Freizügigkeit und nicht zuletzt einer bald einheitlichen Währung war vor 30 Jahren nicht vorhersehbar gewesen.

Das zusammenwachsende Europa führt aber auch dazu, dass Deutschland hinsichtlich der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit seinen EU-Partnerländern konkurrieren muss, einschließlich einem BetrVG, das EU-weit, insbesondere in seinen weitgehenden Mitbestimmungsrechten, schon jetzt ohne Beispiel ist. Andere EU-Staaten tragen stärker als Deutschland dem Umstand Rechnung, dass es die Unternehmenseigner sind, die das unternehmerische Risiko und das Risiko des Verlustes des eingesetzten Kapitals tragen. Die Aussage des Bundesarbeitsministers, das deutsche BetrVG sei ein Standortvorteil, muss daher selbst beim wohlwollensten Arbeitgeber einiges Erstaunen hervorrufen.

Die umwälzenden Veränderungen im Wirtschaftsgefüge sollten bei einer Neuausrichtung des BetrVG angemessen Berücksichtigung finden. Zwar hat sich das BetrVG alles in allem über die Jahre bewährt, aufstrebenden Wirtschaftsbereichen, zu denen sich auch der Handel zählt, passt der "Anzug" jedoch zunehmend weniger. Dem wäre z. T. schon dadurch abzu helfen, dass im Geiste einer auf Konsens ausgerichteten Zusammenarbeit der Betriebspartner wenn immer möglich "Muss"-Regelungen durch "Kann"-Regelungen ersetzt werden. Alles in allem wird also durchaus Bedarf für eine umfassende Reform des BetrVG gesehen.

Aus der Sicht des Handels werden insbesondere die folgenden Determinanten seiner Leistungserbringung im BetrVG nicht ausreichend berücksichtigt:

- Hohe Personalintensität
- Überproportional hoher Anteil von Teilzeitkräften
- Hohe Flexibilitätserfordernisse in der Gestaltung der Arbeitszeit
- Ausgeprägtes Maß an dezentralen Strukturen

Auf Basis der oben angestellten Überlegungen hat der deutsche Handel die Reformvorschläge zur Neufassung des BetrVG mit großer Sorge zur Kenntnis genommen. In fast allen Punkten führt der Gesetzentwurf zum Aufbau neuer bürokratischer Verfahren, zu erheblichen Kostensteigerungen sowie einer nicht hinzunehmenden Ausweitung der Mitbestimmungsrechte. Viele der geplanten Neuerungen erscheinen im übrigen kaum praxistauglich, undemokratisch oder sind dem BetrVG wesensfremd. Nicht wenige der geplanten Verfahrensänderungen begegnen verfassungsrechtlichen Bedenken.

Es muss an dieser Stelle auch noch einmal reklamiert werden, dass der deutsche Arbeitsmarkt schon jetzt in hohem Maße überreguliert ist. Vor allem die Neuregelungen in den Bereichen Schwerbehindertengesetz, Erziehungsurlaub, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse wie auch die zu Beginn der Legislaturperiode vorgenommenen Rücknah-

me der Reformen im Kündigungsschutzrecht, Betriebsverfassungsrecht und die geänderte Rechtslage im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse haben zu neuen Regulierungen und Einschränkungen der unternehmerischen Personalplanung geführt. Bis zum heutigen Tag ist noch kein Beleg dafür erbracht worden, dass die genannten gesetzlichen Maßnahmen zu dem - unseres Erachtens ausschließlich konjunkturbedingten - Aufbau neuer Arbeitsplätze beigetragen haben. Angesichts des gegenwärtigen robusten Wirtschaftswachstums kann man den realisierten Beschäftigungsaufbau nur als äußerst mäßig bezeichnen. Oder umgekehrt: Ein konjunktureller Abschwung wird mit großer Wahrscheinlichkeit einen sehr deutlichen Abbau der Beschäftigung nach sich ziehen.

Also: Eine Reform des BetrVG sollte auch energisch genutzt werden, Überregulierungen abzubauen und Hemmnisse mit Zielrichtung Arbeitsmarkt zu beseitigen.

Bedauerlich ist auch, dass von Seiten des Bundesarbeitsministeriums die von uns erarbeitete und dem Ministerium vor der Abfassung des Betriebsverfassungsreformgesetzes übersandte Stellungnahme, die sich mit änderungsbedürftigen Vorschriften des aktuellen Betriebsverfassungsgesetzes aus Sicht des Handels befasst, in dem vorgelegten Gesetzentwurf nur in einem einzigen Punkt berücksichtigt worden ist (Aufhebung der Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten). Es drängt sich daher der Eindruck auf, dass das Reformgesetz offenbar ganz überwiegend der Verwirklichung gewerkschaftlicher Positionen dienen soll, nicht jedoch das Ziel hat, echte von der betrieblichen Praxis erkannte Missstände zu beseitigen.

Nachfolgend nehmen wir zu einzelnen geplanten Änderungen konkret Stellung, wobei wir hierbei die dem Bundesarbeitsministerium bereits zugeleiteten Änderungsvorschläge zum bestehenden Gesetz noch einmal eingearbeitet haben.

## § 1

§ 1 soll dergestalt erweitert werden, dass Betriebsräte auch in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen gewählt werden können. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Kriterien für die Vermutung eines gemeinsamen Betriebs sind jedoch nicht eindeutig abgrenzbar, was zwangsläufig in der betrieblichen Praxis zu erheblicher Verunsicherung führen muss. Es ist aus der Sicht des Handels nicht hinnehmbar, dass, losgelöst von einem einheitlichen Leitungsapparat nunmehr allein die betriebswirtschaftlich begründete gemeinsame Nutzung von Betriebsmitteln einen gemeinsam geführten Betrieb nahe legen soll. Die geplante Regelung beinhaltet eine Umkehr der Beweislast ohne erkennen zu lassen, wie der Arbeitgeber die gesetzliche Vermutung entkräften könnte. Eine derartige Vermutungsregelung geht nicht nur über die von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze weit hinaus, sie ist auch ein absolutes Novum im BetrVG.

## § 3

Infolge seiner oftmals filialisierten Strukturen haben vor allem Großbetriebe des Handels schon in der Vergangenheit in erheblichem Umfang tarifliche Vereinbarungen nach § 3 getroffen. Das vom Gesetzgeber angestrebte höhere Maß an Flexibilität wird daher im Grundsatz begrüßt. Uneingeschränkt gilt dies für den Umstand, dass nach neuem Recht nicht mehr die staatliche Zustimmung zu abweichenden Regelungen notwendig sein soll.

Bedauerlicherweise bleibt man jedoch bei dem Bestreben nach mehr Flexibilität auf halbem Wege stehen, wenn die im Gesetzentwurf genannten Gremien im Regelfall nur bei Bestehen entsprechender tarifvertraglicher Regelungen, d.h. unter Beteiligung der Gewerkschaften, gebildet werden können. Eine sinnvolle Ausfüllung von § 3 mit weitreichenden betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten und der nötigen Betriebsnähe kann nur durch betriebliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erreicht werden. Die im Gesetzentwurf genannte Betriebsvereinbarung – die unnötigerweise Fälle unter Nr. 3 ausschließt – sollte daher nicht die Ausnahme, sondern der Normalfall sein. Unklar erscheint im übrigen, ob eine Betriebsvereinbarung nur dann in Betracht kommen soll, wenn für das betreffende Unternehmen gar kein Tarifvertrag gilt. Für eine solche restriktive Eingrenzung bestünde keine Notwendigkeit und sie könnte Unternehmen, für die § 3 eine große Bedeutung hat, animieren, ihre Tarifbindung in Frage zu stellen mit unabsehbaren Folgen für den Flächentarifvertrag.

Strikt abzulehnen ist, dass bei Unternehmen mit mehreren Betrieben die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats von den Arbeitnehmern mit Stimmenmehrheit und in offener Wahl erzwungen werden kann.

Strikt abgelehnt werden auch konzernübergreifende Regelungen mit der Folge, dass in Unternehmen, die rechtlich nicht verbunden sind, ein Betriebsrat gewählt werden könnte. Dieser Gedanke widerspräche in eklatanter Weise einer marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung. Auch verfassungsrechtlich wären derartige Konstruktionen unseres Erachtens nicht haltbar.

Alles in allem dominieren trotz guter Ansätze die genannten Negativpunkte die Vorteile der neuen Regelungen, so dass der Handel im Zweifelsfalle die bisherige Fassung von § 3 präferieren würde.

#### **§ 4**

Mitarbeiter eines betriebsratslosen Betriebsteils sollen zukünftig frei entscheiden können, ob sie an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb teilnehmen wollen. Dies wird mangels einsichtiger Begründung entschieden abgelehnt. Hinzu kommt, dass in der Summierung mit anderen im weiteren kritisierten Verschärfungen der Arbeitgeber sowohl hinsichtlich der Freistellungsansprüche als auch hinsichtlich des früheren Erreichens der Mitbestimmungsschwellen in ganz erheblicher Weise kostenmäßig belastet wird. Die geplante Neuregelung erscheint aber auch von der Intention her nicht plausibel: Wenn betriebsratslose Betriebsteile wegen ihrer fehlenden Verbindung zum Hauptbetrieb als selbständige betriebsverfassungsrechtliche Einheit gesehen werden, so ist unverständlich, weshalb es deren Mitarbeitern gleichwohl gestattet sein soll, den Betriebsrat im Hauptbetrieb mitzuwählen.

#### **§ 5**

Die klassische Vollarbeitszeit über Jahrzehnte hinweg ist zunehmend weniger Regelfall als Ausnahme in der modernen Arbeitswelt. Gleichwohl stellt das BetrVG nahezu ausschließlich auf den Arbeitnehmer mit Vollzeitbeschäftigung ab. Die hohe Zahl an Teilzeitkräften des Handels – bedingt u.a. durch das weite Auseinanderdriften von tariflicher Arbeitszeit und Ladenöffnungszeit – bewirkt, dass der Handel auf Basis der Summe der geleisteten Arbeits-

stunden erheblich mehr Betriebsratsmitglieder hat als Branchen mit vergleichsweise geringer Zahl an Teilzeitkräften.

Der Gesetzgeber hat aus gutem Grund in zahlreichen arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen bei der Berechnung von Schwellenwerten eine unterschiedliche Gewichtung von Voll- und Teilzeitkräften vorgenommen. Genannt seien hier nur das Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz oder das Arbeitssicherheitsgesetz. Vergleichbare Regelungen sollten nicht zuletzt auch im Sinne der Harmonisierung der Rechtsvorschriften für das BetrVG gelten. Dies gilt insbesondere für die §§ 1, 9, 99, 106, 111, ganz besonders aber für § 38 (Freigestellte Betriebsräte). Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang auch, dass Teilzeitarbeit sowohl national (z.B. Altersteilzeitgesetz, Gesetz über Teilzeitarbeit/Befristete Arbeitsverhältnisse) als auch EU-weit (z.B. Teilzeit-Richtlinie) politisch ausdrücklich gewollt und gefördert wird. Sogar im BetrVG selbst wird an zumindest einer Stelle – § 93 – die Förderung von Teilzeit-Arbeitsplätzen angesprochen.

### **Aufhebung von § 6**

Ganz ausdrücklich begrüßt wird vom Handel die Aufhebung der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Die Differenzierung ist nicht nur unnötig, sie suggeriert auch eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“, die dem Betriebsfrieden und dem Gemeinschaftsgefühl und damit auch dem Geist des BetrVG abträglich ist. Auch im Sozial- und Individualarbeitsrecht werden Differenzierungen, wo noch vorhanden, sukzessive abgebaut.

Die Aufgabe der Differenzierung zwischen gewerblichen und nicht gewerblichen Mitarbeitern vereinfacht das gesamte Wahlverfahren zum Betriebsrat für kleinere Unternehmen, aber nicht nur für diese, ganz erheblich und – wie wir meinen – in völlig ausreichender Weise. Weiterer diesbezüglicher Schritte, im folgenden wird hierauf noch eingegangen, bedarf es nicht. Allein die durch die Aufhebung von § 6 induzierten Streichungen einer Vielzahl von Regelungen verdeutlichen, dass durch eine vergleichsweise einfache Maßnahme die Anwendung des BetrVG wesentlich durchschaubarer, leichter und rechtssicherer für die Betriebspartner wird.

Allerdings sollte die bezüglich des Wahlverfahrens sinnvolle Aufhebung der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten nicht jeglichen Minderheitenschutz bei der Zusammensetzung des Betriebsrats entfallen lassen. Es sollte daher sichergestellt sein, dass in einem gemeinsam stattfindenden Wahlverfahren bei der Kandidatenaufstellung die wesentlichen

Tätigkeitsfelder des Betriebes abgebildet werden. Anhaltspunkt hierfür könnte weiterhin die Unterscheidung zwischen dem gewerblichen Bereich (z.B. Produktion/Lager) und dem nicht-gewerblichen Bereich (z.B. Verwaltung/Vertrieb) sein. Angesichts gänzlich unterschiedlicher Branchenkonstellationen böte sich bezüglich des Minderheitenschutzes eine tarifvertragliche Ausfüllung an.

## **§ 7**

Leiharbeitnehmern soll zukünftig das aktive Wahlrecht für die Betriebsratswahl ab dem ersten Arbeitstag im Einsatzbetrieb zustehen, wenn sie länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt waren. Dies wird abgelehnt. Es sollte auch in Zukunft dabei bleiben, dass das BetrVG nur Anwendung auf Arbeitnehmer finden, die arbeitsvertraglich dem Arbeitgeber zurechenbar sind.

Das Ansinnen des Gesetzgebers könnte z.B. dazu führen, dass die Stammebelegschaft für die gesamte Amtsperiode mit einem Betriebsrat „gesegnet“ ist, der nicht ohne die Stimmen der Leiharbeitnehmer gewählt worden wäre. Leiharbeitnehmer haben aus der Natur der Sache heraus keine größere emotionale Beziehung zum Einsatzbetrieb und sie haben möglicherweise schon kurz nach der Betriebsratswahl den Betrieb wieder verlassen. Die Berücksichtigung eher zufällig zur Zeit der Betriebsratswahl im Betrieb anwesender Leiharbeitnehmer entspricht weder dem Geist des BetrVG noch ist sie mit demokratischen Grundsätzen vereinbar. Im übrigen führt auch diese geplante Neuregelung letztlich nur zu einer Aufblähung der Gremien, zu mehr Freistellungsansprüchen und zu einem früheren Erreichen der Mitbestimmungsschwellen.

## **§ 9**

Der deutsche Handel spricht sich entschieden gegen die Absenkung der für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahl im Betrieb aus. Zwar kommt es für Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmern zu keinem Anstieg der Betriebsratsmitglieder, allerdings werden gerade mittlere Betriebe von 101 bis 1.000 Arbeitnehmern überproportional getroffen. Hat ein Betrieb zwischen 101 bis 150 Mitarbeiter, erhöht sich die Zahl der Betriebsratsmitglieder z.B. um 40% (!), während die Zahl der Betriebsratsmitglieder bei Betrieben mit mehr als 6.000 Arbeitnehmern „nur“ um ca. 12% bis 15% steigt. Die vorgesehenen Änderungen der Betriebsratsgrößen erweisen sich mithin als besonders mittelstandsfeindlich. Da überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen Arbeitsplätze geschaffen wer-

den, hält die BDH vor dem Hintergrund der zu erwartenden Kostensteigerungen die geplanten Neuregelungen für beschäftigungspolitisch verfehlt. Im Übrigen findet sich in der Gesetzesbegründung nicht der geringste Beleg für die Behauptung, dass die Arbeitsbelastung der Betriebsratsmitglieder in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen sei. Die betriebliche Praxis belegt diese Behauptung nicht.

Die BDH wiederholt daher ihre Forderung aus der in der Vorbemerkung erwähnten Stellungnahme, die Anzahl der Betriebsräte pro Mitarbeiter zu senken.

## § 14

Es sollte eigentlich selbstverständlich sein, dass ein Betriebsrat, der in einem demokratischen Wahlverfahren gewählt wurde, konsequenterweise und in Fortsetzung dieses Prinzips auch demokratisch abgewählt werden kann (konstruktives Misstrauensvotum). Außerdem votiert der Handel dafür, dass das BetrVG nur eine einmalige Wiederwahl von Betriebsratsmitgliedern vorsieht, damit keine „berufsmäßigen“ Betriebsräte entstehen mit allen Problemen der späteren Re-Integration in den betrieblichen Arbeitsprozess.

Ein neugestaltetes BetrVG sollte besser als bisher gewährleisten, dass der gewählte Betriebsrat auf einen hinreichenden Rückhalt in der Belegschaft bauen kann, die er ja vertreten soll. Die BDH schlägt daher die Einführung eines Quorums dergestalt vor, dass der Betriebsrat nur dann als gewählt gelten soll, wenn sich mindestens die Hälfte der wahlberechtigten Arbeitnehmer an der Betriebsratswahl beteiligt haben.

## § 14a

Die Einführung eines erleichterten Wahlverfahrens für Betriebe mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern ist angesichts der umfänglichen Vereinfachungen durch den Wegfall von § 6 und seinen mannigfachen Folgewirkungen überflüssig. Insbesondere darf es zu keiner Entdemokratisierung der Betriebsratswahlen kommen. Dies lässt sich abschließend zwar erst nach Vorliegen der neuen Wahlordnung beurteilen, allerdings lässt gerade die Gesetzesbegründung in Abs. 1 Satz 1 mit dem ausdrücklichen Ziel, dass die Wahl des Betriebsrates an einem einzigem Tag durchgeführt werden kann, in dieser Richtung erhebliche Bedenken aufkommen. Auch wenn es der Bundesarbeitsminister als „Reizwort“ empfindet: Dieses Procedere ist und bleibt ein Hauruck-Wahlverfahren und hiermit wird dem Institut der betrieblichen Mitbestimmung nicht gedient. Vielmehr wird mit einem solchen Schnellverfahren Missbrauch und Manipulation Tür und Tor geöffnet. Es stellt sich sogar die

Frage, ob ein solches vereinfachtes Wahlverfahren überhaupt mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes vereinbar ist. Dieses hatte erst vor kurzem hervorgehoben, dass der auch die Nichtwähler schützende Grundsatz der freien Wahl verletzt sein kann, wenn Wahlberechtigte in eine Drucksituation gebracht werden. Gerade solche Drucksituationen kann das vorgesehene vereinfachte Wahlverfahren in den unterschiedlichsten Facetten hervorrufen. Durch die Möglichkeit, in der Wahlversammlung mündliche Wahlvorschläge einzureichen, wird die Gefahr weiter erhöht, dass auf derartigen Versammlungen manipulierte Wahlen inszeniert werden.

In Abs. 1 Satz 2 ist vorgesehen, dass wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung nicht teilnehmen können, Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben ist. Hieraus ergibt sich zwingend, dass bei Nichtanwesenheit aller wahlberechtigter Arbeitnehmer eine Wahlentscheidung an einem einzigen Tag – so die Intention des Gesetzgebers – gar nicht möglich ist, da eine schriftliche Stimmabgabe erst nach der Wahlversammlung erfolgen kann.

## **§ 15**

In Abs. 2 ist geplant, die bisherige „Soll-Vorschrift“, dass die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein sollen, durch eine „Muss“-Vorschrift abzulösen.

Unerfindlich bleibt, wie der Gesetzgeber dieses Ansinnen in der Praxis durchsetzen will, wenn sich z.B. nicht genug weibliche Bewerber zu einer Kandidatur bereit finden. Im übrigen scheinen auch hier demokratische Grundsätze missachtet zu werden: Weder Frauen noch Männer sind gehindert, eine ihrem Geschlechter-Verhältnis entsprechenden Anzahl von gleichgeschlechtlichen Wahlbewerbern zu wählen. Ein logischer Bruch besteht auch insoweit, als einerseits – richtigerweise – das Gruppenprinzip für Angestellte und Arbeiter aufgegeben wird, andererseits aber ein neues und zudem völlig starres Gruppenprinzip eingeführt werden soll.

Besser als eine aufgezwungene „Frauenquote“ wäre es, argumentativ die Einsicht bei den weiblichen Mitarbeitern für die Sinnhaftigkeit einer Mitarbeit im Betriebsrat zu stärken. Der Handel, insbesondere der Einzelhandel, ist hierfür ein gutes Beispiel: Obwohl es sich um eine typische „Frauenbranche“ handelt, überwiegen männliche Mitarbeiter in den Betriebsräten, weil sich nicht genügend weibliche Arbeitnehmer finden, die sich für die Betriebsratsar-

beit zur Verfügung stellen. Die im Gesetz vorgeschlagene Quotierung wäre also im Handel undurchführbar.

### **§ 17 / § 17a**

Die geplante Neufassung von § 17 Abs. 1 sieht vor, dass in betriebsratslosen Betrieben das Recht zur Bestellung von Wahlvorständen grundsätzlich dem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zusteht. Nur bei Fehlen dieser betriebsfernen Gremien oder deren Untätigkeit soll eine Bestellung in einer Betriebsversammlung - § 17a Nr. 3 – in Betracht kommen.

Diese geplante Bevormundung, für die keine sachliche Rechtfertigung ersichtlich ist, wird entschieden abgelehnt. Der Wille der Belegschaft, keinen Betriebsrat einsetzen zu wollen, darf nicht in undemokratischer Weise übergangen werden.

### **§ 21a**

Durch die Einführung eines Übergangs- und Restmandates des Betriebsrats soll sichergestellt werden, dass bei betrieblichen Organisationsänderungen in einer Übergangsphase keine betriebsratslosen Zeiten mehr entstehen können. Gerade durch die Anerkennung des Übergangsmandates ist jedoch der Grundsatz durchbrochen, dass das Betriebsratsamt nur für den jeweiligen Betrieb gilt, d.h. Betriebsidentität besteht. Auch können die Belegschaften des alten und den neuen Betriebes durchaus unterschiedliche Interessen haben. Verletzt wird durch die geplante Neuregelung vor allem die grundrechtlich geschützte negative Koalitionsfreiheit: Der Belegschaft des neuen Betriebes wird durch das Übergangsmandat die Entscheidung verwehrt, bewusst keinen Betriebsrat haben zu wollen. Gleichzeitig werden praktische Anwendungsprobleme hervorgerufen. Im Falle der Abspaltung auf den Betrieb eines anderen Unternehmens muss der Arbeitgeber z.B. in Bezug auf die übergegangenen Arbeitnehmer ggf. den Betriebsrat des Betriebs eines anderen – fremden – Unternehmens beteiligen.

In Anbetracht der genannten Probleme sollte zumindest die zeitliche Grenze des Übergangsmandates sehr kurz gehalten werden. Ein Übergangsmandat von 3 Monaten statt der geplanten 6 Monate erscheint vollkommen ausreichend. Dies entspricht auch der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, das ein Übergangsmandat für diesen Zeitraum in Anlehnung an das Umwandlungsgesetz anerkannt hat.

## § 23

Für Betriebsratsmitglieder, die ihre gesetzlichen Verpflichtungen grob verletzen, steht nach Abs. 1 mit dem Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds oder der Auflösung des gesamten Betriebsrats gegenwärtig – ohne jeden Ermessensspielraum – lediglich die denkbar härteste Sanktion zur Verfügung. Dem entsprechend werden von den Arbeitsgerichten grobe Pflichtverstöße auch nur in extremen Fällen geahndet.

Es wird daher vorgeschlagen, dass auf Antrag des Arbeitgebers auch ein Feststellungsurteil im Sinne einer Abmahnung ergehen kann. Erst bei erneuter grober Pflichtverletzung müsste dann zwingend der Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds bzw. die Auflösung des Betriebsrats erfolgen.

## §27

Durch das Reformgesetz werden die Schwellenwerte für die Bildung eines Betriebsausschusses bzw. für die zahlenmäßige Größe des Gremiums abgesenkt. Vor allem der neugefasste Schwellenwert von 201 Beschäftigten (bisher 301), ab dem ein Betriebsausschuss bereits zu bilden ist, führt zu neuerlichen Belastungen der nun vermehrt dieser Regelung unterfallenden mittelständischen Unternehmen.

Sinn und Zweck dieses Gesetzesvorschlages sind fragwürdig. Nach unserem Kenntnisstand gibt es keine einzige Studie, die belegt, dass in Betrieben mit 200 bis 300 Beschäftigten der Betriebsrat bislang nicht in der Lage gewesen wäre, ohne einen Betriebsausschuss die laufenden Geschäfte zu führen bzw. dass in Betrieben, in denen bereits ein Betriebsausschuss besteht, dieser auf Grund seiner unzureichenden Größe seine Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllen konnte.

Tatsächlich führt die geplante gesetzliche Regelung lediglich dazu, dass in stärkerem Umfang als bisher Mitarbeiter von ihrer Hauptpflicht aus dem Arbeitsvertrag, der Arbeitsleistung, suspendiert werden zu Gunsten eines immer bürokratischer aufgeblähten Betriebsratsapparats. Die BDH lehnt daher die Änderungsvorschläge zu § 27, soweit sie eine Absenkung der Schwellenwerte vorsehen, ab.

## § 28

Aus den bereits zu § 27 genannten Erwägungen werden auch Erleichterungen im Zusammenhang mit der Bildung weiterer Ausschüsse im Rahmen des § 28 abgelehnt.

## § 28a

Vom Ansatz her begrüßt der deutsche Handel den Vorschlag, wonach der Betriebsrat künftig bestimmte Rechte an Arbeitsgruppen delegieren kann. Dies könnte die Findung kreativer und sachnaher Lösungen erleichtern.

Um so bedauerlicher ist jedoch, dass diese Arbeitsgruppen, die ja dazu gedacht sind, in Eigenverantwortung geeignete Lösungen auszuarbeiten, tatsächlich in weitem Umfang dem Einfluss des Betriebsrats unangemessen ausgeliefert sind. Er kann jede ihm missliebige Lösung bzw. Vereinbarung torpedieren, indem er der Arbeitsgruppe die ihr übertragene Kompetenz wieder entzieht. Dabei ist nicht auszuschließen, dass gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte ihnen "politisch" unpassend erscheinende Lösungen durch das "Rückrufrecht" den Boden entziehen. Dies wirft für den Arbeitgeber die Frage auf, ob es überhaupt sinnvoll ist, in enger Kooperation mit der Arbeitsgruppe an der Findung von Lösungen mitzuarbeiten, wenn er mit einiger Wahrscheinlichkeit damit rechnen muss, dass diese Lösung, aus welchen Gründen auch immer, vom Betriebsrat anschließend nicht mitgetragen wird. Die Einsetzung der Arbeitsgruppe würde in diesem Fall für den Arbeitgeber ausschließlich zu zeitlichen Verzögerungen und zu weiteren Kosten im Entscheidungsfindungsprozess führen.

Völlig inakzeptabel ist auch, dass der Gesetzentwurf keinerlei Begrenzung hinsichtlich des Umfangs der Arbeitsgruppen und hinsichtlich des zeitlichen Bestehens vorsieht.

Die BDH kann sich daher dem Gesetzesvorschlag nur anschließen, wenn er modifiziert wird: Wird seitens des Betriebsrates eine Aufgabe auf eine Arbeitsgruppe übertragen, so darf lediglich die Arbeitsgruppe selber eine Rückdelegation auf den Betriebsrat vornehmen (also Streichung von § 28 a Absatz 1 Satz 4). Ferner sollte die Arbeitsgruppe nur mit Zustimmung des Arbeitgebers eingerichtet werden können.

**§ 30**

Da Betriebsratssitzungen in ihrer Anzahl nicht limitiert sind und das Gesetz auch keine Vorankündigungsfrist für die Abhaltung vorsieht, führen Betriebsratssitzungen in der Summe zu einer ganz erheblichen Störung der betrieblichen Abläufe einschließlich der damit verbundenen Kosten.

Vorgesehen werden sollte daher, dass für Betriebsratssitzungen grundsätzlich eine Vorankündigungsfrist von mindestens zwei Wochentagen gilt. Hält der Arbeitgeber die betrieblichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, kann er die Einigungsstelle anrufen, die unverzüglich einzuschalten ist. Sollte sich der Arbeitgeber hierin durchsetzen, könnte die Betriebsratssitzung zum vorgesehenen Termin gleichwohl stattfinden, wenn dies außerhalb der Arbeitszeit geschieht. In diesem Fall wäre dann Mehrarbeitsvergütung bzw. Freizeitausgleich zu gewähren. Sollen Betriebsratssitzungen mit einer Vorankündigungsfrist von weniger als zwei Wochentagen, aber mehr als 24 Stunden erfolgen, so sind diese prinzipiell außerhalb der Arbeitszeit abzuhalten.

**§ 37**

Inakzeptabel sind die Vorschläge zur Ausweitung der Ausgleichsansprüche für Betriebsratsarbeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit. Zunächst ist daran zu erinnern, dass es der Arbeitnehmer heute oftmals weitgehend selbst in der Hand an, seine persönliche Arbeitszeit zu bestimmen. Dies ermöglichen sowohl betriebliche Regelungen wie die sog. Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten und Gleitzeitregelungen wie auch die Möglichkeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, vom Arbeitgeber eine bestimmte Verteilung der Arbeitszeit zu verlangen. Umgekehrt hat der Arbeitgeber daher nur sehr beschränkte Möglichkeiten, die Arbeitszeit von im Betriebsrat mitwirkenden Arbeitnehmern so zu organisieren, dass die Betriebsratstätigkeit überwiegend in die persönliche Arbeitszeit fällt. Diese Erleichterungen für den Arbeitnehmer dürfen nun nicht auch noch dazu führen, dass sie zu weiteren Beschwerden für die Arbeitgeber führen in Form von vermehrten Ausgleichsansprüchen.

An dieser Stelle muss auch daran erinnert werden, dass vor allem der Einsatz teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dann immer weniger mit einer Betriebsratsarbeit vereinbar ist, wenn der Arbeitnehmer vermehrt anfallende Ausgleichsansprüche im Rahmen seines Teilzeitarbeitsverhältnisses "abfeiern" kann. Zudem ist mit einer Ausweitung der Ansprüche auf Arbeitsbefreiung auch schon alleine deshalb zu rechnen, weil der vorliegende Gesetzentwurf ja

auch eine Teilfreistellung zulässt, also Teilzeitbeschäftigten eine Betriebsratsstätigkeit ermöglicht. Die Personaleinsatzplanung der Unternehmen, vor allem der kleineren, die ohnehin nur über einen sehr geringen Personalbestand verfügen, wird dadurch weiter eingeschränkt.

Von daher ist mit einer exponentiellen Zunahme der Ausgleichsansprüche zu rechnen, wenn die Vorstellungen zu Abs. 3 Gesetzeskraft erlangen. Arbeitgeber mit einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter und teilfreigestellter Betriebsratsmitglieder werden in der Personalplanung vor nahezu unüberwindbare Schwierigkeiten gestellt, wenn sie hierbei nicht nur Freistellungen wegen aktuell vorzunehmender Betriebsratsarbeit berücksichtigen müssen, sondern auch die kurzfristig vorzunehmende Erfüllung der Ansprüche auf Freizeitausgleich.

Der Einzelhandel, der mehr als die Hälfte seiner Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt, ist in ganz besonderer Weise von dem Gesagten tangiert.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal ausdrücklich festzuhalten, dass nach wie vor die Betriebsratsstätigkeit, wie die Überschrift von § 37 ausweist, eine ehrenamtliche – also unentgeltliche – Tätigkeit ist. Dieser Charakter der Ehrenamtlichkeit geht jedoch Zug um Zug mit einer Ausweitung der Ausgleichsansprüche verloren.

Das gleiche wie das oben Gesagte gilt für den Ausgleich von außerhalb der persönlichen Arbeitszeit im Rahmen von Schulungsveranstaltungen gemäß Absatz 6 aufgewendeten Zeitaufwand. Es ist darauf hinzuweisen, dass insbesondere die Verabschiedung des vorliegenden Reformgesetzes auf Grund der Ausweitung der Kompetenzen des Betriebsrats in einem entsprechenden Umfang eine vermehrte Inanspruchnahme von Schulungsveranstaltungen von Betriebsratsmitgliedern nach sich ziehen wird. Auch hier werden daher die Ausgleichsansprüche für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder um ein Vielfaches potenziert. Es sollte gesetzlich festgeschrieben werden, dass die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen auf eine Woche pro Amtsjahr begrenzt ist.

## **§ 38**

Wir beziehen uns hinsichtlich der Ausweitung der Freistellungstatbestände auf unsere Ausführungen zu § 27. Auch hier ist wiederum durch keinerlei Untersuchungen belegbar, dass im Einzelfall Betriebsräten die ordnungsgemäße Erledigung ihrer Aufgaben nicht möglich war, weil der zahlenmäßige Umfang der freigestellten Betriebsratsmitglieder zu gering war.

Freistellungen sind für die Unternehmen äußerst kostenträchtig. Zu befürchten sind daher erhebliche zusätzliche Belastungen für die Unternehmen, insbesondere für mittelständische.

Die Teilfreistellung soll zukünftig ausdrücklich im Gesetz verankert werden. Zwar kommt es hierbei – auf Basis der Arbeitsstunden – zu keinem Mehr an Freistellungen. Die höhere Zahl freigestellter Betriebsräte bringt jedoch für die Unternehmen einen beträchtlichen organisatorischen Mehraufwand.

#### **§ 40**

Die ausdrückliche Benennung der "Informations- und Kommunikationsmittel" als Sachmittel in Absatz 2 erscheint nicht nötig. Durch die Benennung neben den Sachmitteln könnte der Eindruck erweckt werden, dass der Betriebsrat auf die Zurverfügungstellung von Informations- und Kommunikationstechnik per se Anspruch hat, egal, ob die entsprechenden Mittel für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind. Die Rechtsprechung schließt ja bekanntlich einen Anspruch auf die Anschaffung besonderer Informations- und Kommunikationsmittel im Einzelfall nicht aus, wenn diese für die Betriebsratsarbeit erforderlich sind.

#### **§ 42**

Aufgrund der Eigenart der Betriebe können häufig Betriebsversammlungen aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden. Diese Fälle sind auch im Handel, insbesondere bei filialisierten Strukturen, häufig anzutreffen, so dass dann gemäß Abs. 1 Teilversammlungen durchzuführen sind.

Sollen diese Teilversammlungen ihren gesetzlichen Zweck erfüllen, so müssen sie zeitnah – im Idealfall zeitgleich – stattfinden, was leider in der Praxis sehr häufig nicht geschieht. Ferner erscheint es nicht notwendig, dass angesichts der heutigen modernen Kommunikationswege Teilversammlungen obligatorisch durchzuführen sind. Der letzte Halbsatz in Abs. 1 sollte daher lauten:

„..., so können Teilversammlungen zeitnah zueinander durchgeführt werden“.

## § 43

Betriebsversammlungen in Form der Vollversammlung sind für personalintensive Unternehmen mit hohem Mitarbeiterstand, der sich zudem auf zahlreiche Standorte verteilt, ein großer Kostenfaktor (Organisation, Anreise, Zeitverlust). Unternehmen, die ihre Betriebsratsstrukturen durch einen Tarifvertrag nach § 3 BetrVG regeln und damit für alle Seiten die Betriebsratsarbeit erleichtern, sehen sich diesem Kostenrisiko in besonderer Weise ausgesetzt, da in diesen Fällen regelmäßig große Einheiten auf großer Fläche entstehen.

Eine Neuordnung des BetrVG sollte daher hinsichtlich der Abhaltung von Betriebsversammlungen mehr Ansätze für betriebspraktische Lösungen bieten und darüber hinaus auch Kosten/Nutzen-Erwägungen zugänglich sein. § 43 könnte daher, ohne das nennenswerte Informationsnachteile in der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Belegschaft entstünden, arbeitgeberfreundlicher wie folgt gestaltet werden:

- \* Es wäre völlig ausreichend, wenn nicht in jedem Kalendervierteljahr, sondern nur in jedem Kalenderhalbjahr eine Betriebsversammlung stattfände. Dies auch deshalb, weil der Betriebsrat ja die Möglichkeit hat, weitere Betriebsversammlungen aus „besonderen Gründen“ abzuhalten.
- \* Die Zahl dieser „weiteren“ Betriebsversammlungen sollte grundsätzlich auf eine pro Kalenderjahr begrenzt werden. Sollte der Betriebsrat die Notwendigkeit einer zweiten „weiteren“ Betriebsversammlung sehen, der Arbeitgeber jedoch nicht, so sollte der Betriebsrat die Möglichkeit haben, die Einigungsstelle anzurufen, die unverzüglich einzuberufen ist.
- \* Es ist kein Grund ersichtlich, warum Betriebsversammlungen stattfinden müssen ungeachtet bestehender Notwendigkeiten. Es würde ausreichen, eine „Kann“-Regelung vorzusehen.
- \* § 43 Abs. 4 sollte dann konsequenterweise gestrichen werden, zumal keine Veranlassung gesehen wird, den Betriebsrat durch eine Gewerkschaft im Betrieb „bevormunden“ zu lassen.

Mit der geplanten Änderung des § 43 Abs. 2 wird die Berichtspflicht des Arbeitgebers auf Betriebsversammlungen um die Themen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie betrieblicher Umweltschutz erweitert.

Mit der Öffnung der Betriebsversammlungen für diese Themen wird eine Politisierung des Betriebes mit gesellschaftspolitischen Themen herbeigeführt, die im Widerspruch zur geltenden Betriebsverfassung steht. (Zur geplanten Einführung der Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Umweltschutz wird an späterer Stelle noch ausführlich Stellung bezogen.

#### **§ 44**

Bei der Festlegung der Lage der Betriebsversammlung muss der Betriebsrat keine wirtschaftlichen Erwägungen berücksichtigen, was die betrieblichen Abläufe in ganz erheblichem Umfang stören kann. Auch die grundsätzliche Verpflichtung, Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit durchzuführen, belastet die Unternehmen stark. So müssen z.B. im Handel nicht selten Verkaufsstellen stundenweise komplett geschlossen werden.

Abs. 1 Satz 1 und 2 sollten daher lauten: „Die in den §§ 14a, 17 und 43 Abs. 1 bezeichneten und auf Wunsch des Arbeitgebers einberufenen Versammlungen können auch während der Arbeitszeit stattfinden. Bei der Lage der Betriebsversammlung sind neben den Interessen der Arbeitnehmer auch die wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen.“

#### **§ 45**

Im neuen Satz 1 werden korrespondierend zum neuen § 43 Abs. 2 die Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen auf Angelegenheiten „umweltpolitischer“ Art sowie Fragen der „Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer“ ausgedehnt. Hierauf wird ausführlich an späterer Stelle eingegangen.

**§ 50**

§ 50 erfährt eine deutliche Ausweitung dadurch, dass der Gesamtbetriebsrat in Zukunft auch zuständig sein soll für Betriebe ohne Betriebsrat. Hierfür fehlt ihm jegliche Legitimation, weil hierdurch die Entscheidung der Belegschaft, bewusst keinen Betriebsrat haben zu wollen, im Ergebnis gröblich missachtet wird (Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit). Die geplante „Zwangsbeglückung“ begegnet daher ganz erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken.

**§ 54**

Bislang war die Errichtung eines Konzernbetriebsrats lediglich möglich, in Zukunft soll sie obligatorisch sein. Selbst wenn man der Gesetzesbegründung im Ergebnis folgen würde, wird keine hinreichende Notwendigkeit gesehen, die bisherige „Kann“-Regelung durch eine „Muss“-Regelung zu ersetzen. Im übrigen steht diese gestalterische Entmündigung, die sich auch an zahlreichen anderen Stellen der geplanten Neuregelung findet, diametral der vom Bundesarbeitsminister vor einem Jahr geäußerten Intention entgegen. Zitat aus seiner Rede vor der SPD-Fraktion im Februar 2000: *„Aufgrund der eingangs geschilderten Dynamik der Umwandlungsprozesse ist es höchste Zeit, dass auch der nationale Gesetzgeber auf den Feldern, die er bisher mit zwingender Wirkung voll durchnormiert hat, Vereinbarungslösungen zulässt.“* Das geplante Obligatorium ist um so weniger verständlich, als die Entscheidung „pro oder contra Konzernbetriebsrat“ allein in den Händen der Arbeitnehmervertretung liegt.

**§ 58**

Für die geplanten Änderungen in § 58 gilt sinngemäß das gleiche wie für das zu § 50 Gesagte: Dem Konzernbetriebsrat fehlt jede demokratische Legitimation, eine Zuständigkeit für betriebsratslose Betriebe im Konzern zu beanspruchen, sowie für Unternehmen, die keinen Gesamtbetriebsrat gebildet haben.

## § 62 / § 65

Die geplanten Änderungen in § 62 Abs. 1 führen zu einer Erhöhung der Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter in Betrieben mit mindestens 151 Wahlberechtigten. Entgegen der Begründung im Gesetzesentwurf wird sich auch bei mehr als 1000 Wahlberechtigten die Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) erhöhen. Nach § 65 Abs. 1 sollen in Zukunft auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen Ausschüsse bilden können. Grundsätzlich sieht der Handel eine sachliche Notwendigkeit weder für die Erhöhung der Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter noch für Ausschüsse. Es ist fraglich, ob der Betreuungsaufwand je Wahlberechtigtem tatsächlich so groß geworden ist, dass die Aufblähung der Gremien gerechtfertigt ist. Zu konstatieren sind lediglich mehr Ausschüsse, mehr Sitzungen, höhere Kosten.

Der neue § 62 Abs. 3 (analog zum neuen § 15 Abs. 2) sieht vor, dass die Geschlechter entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft in der JAV vertreten sein müssen. Diese restriktive Bestimmung ist weder notwendig noch praktikabel. Wir verweisen insoweit auf das Gesagte zu § 15 Abs. 2.

## § 70

Die Änderungen in § 70 erweitern den grundlegenden, explizit im Gesetz genannten Aufgabenkatalog der JAV um die Themen „Übernahme der Auszubildenden“ und „Förderung der Integration ausländischer Arbeitnehmer“. Zu Letztgenanntem verweisen wir sinngemäß wiederum auf das an späterer Stelle kritisch Angemerkte. Hinsichtlich des Punktes „Übernahme der Auszubildenden“ muss es ohne jede Abstriche bei dem Grundsatz bleiben, das Ausbilden vor Übernahme geht. Jedwede Einflussnahme hinsichtlich der „Übernahme“ trifft die Arbeitgeber an einem äußerst sensiblen Punkt. Der Handel empfiehlt dringend, von der diesbezüglichen Planung Abstand zu nehmen im Sinne der Jugendlichen, die eine Ausbildungsstelle suchen.

## § 73 a

Die Einführung einer Konzern-JAV ist mangels Erfordernis abzulehnen. Es gilt im Grundsatz das schon zu § 54 Gesagte. Der Entwurf sieht zwar nur eine „Kann“-Regelung vor; da aber

ausschließlich Jugend- und Auszubildendenvertretungen über die Einführung zu befinden haben, wird es trotz des vorgesehenen Quorums in jedem Konzern auch eine Konzern-JAV geben. Über Ausbildungsplätze und Übernahmen sowie Ausbildungsgestaltung und -durchführung wird ganz überwiegend in den Unternehmen und Betrieben, nicht aber in der Konzernzentrale entschieden. Welches Betätigungsfeld dann einer Konzern-JAV bleibt, bleibt unerfindlich.

## **§ 74**

In Abs. 2 wird als Folgeänderung die Behandlung umweltpolitischer Themen aufgenommen. Hierzu mehr an späterer Stelle.

## **§ 75**

Die in Abs. 2 genannten Aufgaben für Arbeitgeber und Betriebsrat werden durch einen neuen Satz 2 folgendermaßen ergänzt: „Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.“ Dieses Anliegen ist inhaltlich berechtigt, da für die beruflichen Qualifikationen bzw. die Karrierechancen und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens wichtige Schlüsselqualifikationen in den Vordergrund gestellt werden. Vorrangig ist dies aber eine Aufgabe für die praktische Aus- und Weiterbildung bzw. für die Personalentwicklung, so dass die gesonderte Erwähnung dieser Ziele im BetrVG nicht notwendig, sondern eher schädlich ist. Durch die Herausstellung könnten Unklarheiten über eventuelle inhaltliche Neuerungen in der Praxis auftreten. Teilweise wird auch der Bereich der Arbeitsplanung, Arbeitsgestaltung und Arbeitsstrukturierung betroffen; dieser unterliegt aber ohnehin der Mitwirkung des Betriebsrates, so dass eine Erwähnung entbehrlich ist.

## **§ 76**

Nach dem heutigen BetrVG ist der Betriebsrat durchaus in der Lage, betriebswirtschaftlich notwendige personelle, soziale und wirtschaftliche Entscheidungen wesentlich zu verzögern oder sogar zu blockieren. Für Unternehmen, die sich Marktveränderungen rasch anpassen müssen, hat aber der Zeitfaktor hohe Priorität. Zu fordern sind daher die Straffung und zeitliche Befristung von Mitbestimmungsverfahren sowie die Möglichkeit einstweiliger Regelungen vor Abschluss eines Verfahrens in dringenden Fällen.

Die Einigungsstelle ist ohne Zweifel ein wichtiges Instrument der innerbetrieblichen Konsensfindung. Sie kann ihr Ziel aber nicht erreichen, wenn sie als Blockade- und Druckmittel missbraucht wird und die Errichtung der Einigungsstelle mehr Zeit verschlingt als die tatsächliche Beratung und Entscheidungsfindung.

Können sich die Betriebspartner nicht auf einen Einigungsstellen-Vorsitzenden einigen, so hat ihn das Arbeitsgericht zu bestellen. Problematisch beim jetzigen Procedere der Bestellung ist, dass die vom Arbeitsrichter eingesetzten Vorsitzenden häufig von einem der Betriebspartner nicht akzeptiert werden, nicht selten sogar von beiden. Eine schnelle und sinnvolle Einigung wird dann sehr erschwert.

Einigungsstellen sind überaus kostenintensive Gremien. Ein Manko des aktuellen BetrVG ist in diesem Kontext, dass der Umfang der Einigungsstellen in keiner Weise limitiert wird.

Der Handel macht daher folgende Veränderungsvorschläge:

- \* Die Einigungsstelle kann alternativ auch im Wege der einstweiligen Verfügung durch das Arbeitsgericht eingesetzt werden; die Einigungsstelle muss dann binnen einer Woche zusammentreten. Denkbar wäre aber auch, direkt vom Arbeitsgericht eine Entscheidung der strittigen Regelung im einstweiligen Verfügungsverfahren herbeiführen zu lassen, oder aber das in § 100 BetrVG für vorläufige personelle Maßnahmen vorgesehene Verfahren generell für alle dem Einigungsverfahren zugänglichen Regelungsgegenstände zugänglich zu machen.
- \* Wenn sich die Betriebspartner nicht auf einen Einigungsstellen-Vorsitzenden verständigen können, lost ihn das Arbeitsgericht aus einem Pool von Arbeitsrichtern aus, der von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften paritätisch zusammengestellt wird.
- \* Die Anzahl der Beisitzer wird auf jeweils 3 Teilnehmer begrenzt. Eine höhere Zahl an Beisitzern bedarf der Zustimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat.

## **§ 76 a**

Wie schon zu § 76 angemerkt, kann die Kostenbelastung des Arbeitgebers durch Einigungsstellenverfahren immens hoch sein. Es erscheint dringend geboten, eine Gebührenordnung für betriebsfremde, am Verfahren beteiligte Personen auszuarbeiten. Beteiligte aus Arbeit-

gebervereinigungen und Gewerkschaften sollten grundsätzlich nur Anspruch auf Aufwandersatz haben.

Bedauerlich ist, dass § 76 a Abs. 4 S. 1 („Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung die Vergütung nach Absatz 3 regeln.“) keine praktische Relevanz erlangt hat. Die „Kann“-Regelung sollte daher in diesem Falle – ausnahmsweise – durch eine „Muss“-Regelung ersetzt werden.

## **§ 77**

In § 77 Abs. 3 ist festgelegt, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag oder üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, ohne entsprechende Tariföffnungsklausel nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarung sein können. Der deutsche Handel befürwortet diese Regelung für Betriebsvereinbarungen. Im Geiste einer auf Konsens der Betriebspartner angelegten Betriebsverfassung hält er sie aber für andere Abmachungen mit dem Betriebsrat für zu starr und zu schematisch. Insbesondere muss klargestellt werden, dass § 77 Abs. 3 nicht für Regelungsabreden gilt. Unter eng eingegrenzten Voraussetzungen – in erster Linie sollte dieses die akute Notlage eines Unternehmens mit dem drohenden Verlust zahlreicher Arbeitsplätze sein – sollte es Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Betriebsrat bei einem breiten Konsens ermöglicht werden, im Sinne eines Günstigkeitsvergleichs zu entscheiden, dem Erhalt des Arbeitsplatzes mit Beschäftigungsgarantie Vorrang einzuräumen gegenüber der Wahrnehmung aller tarifvertraglichen Rechte („Betriebliches Bündnis für Arbeit“). Es sollte also unter bestimmten Voraussetzungen für die Betriebsparteien eine Tariföffnung möglich sein.

Flankierend zu einer solchen „betrieblichen Öffnungsklausel“ müsste korrespondierend das sog. „Günstigkeitsprinzip“ in § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz konkretisiert werden, was auch ohne Novellierung des BetrVG dringend geboten erscheint.

In § 77 Abs. 6 („Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen“) sollte klargestellt werden, dass der Nachwirkung nur die mitbestimmungspflichtigen Passagen von Betriebsvereinbarungen unterliegen.

**§ 78 a**

Nach § 78 a haben Auszubildende, die Mitglied der JAV oder des Betriebsrates sind bzw. innerhalb der letzten 12 Monate waren, nach Beendigung der Ausbildung Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit. Dies gilt dann nicht, wenn auf Antrag des Arbeitgebers durch rechtskräftige arbeitsgerichtliche Entscheidung festgestellt wird, dass ein Arbeitsverhältnis nach Beendigung der Berufsausbildung nicht begründet oder das bereits begründete Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, weil dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung – in der Regel aus wirtschaftlichen Gründen – nicht zugemutet werden kann.

Problematisch ist insoweit, dass bis zum rechtskräftigen Abschluss dieses Verfahrens ein Vergütungsanspruch für den ehemaligen Auszubildenden besteht. Mit anderen Worten: Auch wenn unter Umständen erst nach Jahren die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung gerichtlich festgestellt wird, muss – trotz dieser festgestellten Unzumutbarkeit – für die Zwischenzeit Entgelt gezahlt werden. Selbst wenn der ehemalige Auszubildende in dieser Zeit beschäftigt wurde, steht dem kein echter Gegenwert gegenüber, da bei einer stattgebenden Entscheidung ja gerade festgestellt wird, dass kein Bedarf für die Beschäftigung bestand. Damit bekommt der Arbeitgeber zwar im rechtlichen Ergebnis Recht, hat aber im finanziellen Ergebnis erhebliche Belastungen zu tragen, die durch dieses Verfahren als unzumutbar festgestellt wurden.

Um solche widersinnigen und unververtretbaren Ergebnisse zu vermeiden, empfiehlt sich folgende Ergänzung in § 78 a Abs. 4: „Für die Dauer des Verfahrens besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung. Ein Vergütungsanspruch besteht nur, soweit der Antrag rechtskräftig abgewiesen wird oder eine tatsächliche Beschäftigung erfolgt.“

**§ 80**

Die „Allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates“ erfahren eine deutliche Ausweitung durch die im Abs. 1 aufgezählten neuen Aufgaben. So kommen die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Nr. 2b), die Beantragung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb (Nr. 7), die Förderung von Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes (Nr. 9) sowie die Beschäftigungsförderung und -sicherung (Nr. 8) hinzu. Im Hinblick auf letzteres wird dem Betriebsrat in § 92 a darüber hinaus ein besonderes Beteiligungsrecht eingeräumt.

Die Aufnahme eines Beratungs- und Vorschlagsrechtes für den Betriebsrat zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Aufstellung von Frauenförderplänen erweist sich als kontraproduktiv. Gesetzlicher Zwang führt nur selten zur Erhöhung von Chancengleichheit, denn entscheidend für die berufliche Karriere ist nicht das Geschlecht, sondern Qualifikation und Motivation. Hierbei gilt es weiterhin, Überzeugungsarbeit zu leisten, Frauen in Führungspositionen zu akzeptieren und stärker zu fördern.

Durch die Änderung in Abs. 1 Nr. 7 erhält der Betriebsrat ein ausdrückliches Antragsrecht zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb. Für ein solches Antragsrecht ist keine Notwendigkeit erkennbar. Zum Einen ist die Bekämpfung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, und damit kein Arbeitsfeld für den Betriebsrat. Zum Anderen kann der Betriebsrat schon nach geltendem Recht (§ 104 i.V.m. § 75) die Entlassung oder Versetzung eines rassistischen bzw. fremdenfeindlichen Arbeitnehmers verlangen, wenn er durch sein Verhalten den Betrieb stört.

Durch den im Gesetzentwurf vorgesehenen Abs. 2 erweitert sich die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers auch auf die Beschäftigung solcher Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen (z.B. der Kantinenbetrieb, der von einem Fremdunternehmen unterhalten wird). Diese Regelung steht in krassem Widerspruch zur informationellen Selbstbestimmung und stellt einen unzulässigen Eingriff in unternehmerische Entscheidungsbefugnisse dar, denn allein dem Unternehmer obliegt die Organisationshoheit über die Betriebsabläufe. Dafür trägt er auch das wirtschaftliche Risiko.

Auch die Einführung eines Mitspracherechtes des Betriebsrates bei Umweltfragen ist abzulehnen. Fragen des Umweltschutzes gehören nicht zum Zuständigkeitsbereich des BetrVG, das die Beziehung zwischen Betrieb und Mitarbeitern regelt. Trotz gegenteiliger Bekundung des Gesetzgebers kann aufgrund mannigfacher Interdependenzen nicht ausgeschlossen werden, dass unter dem Deckmantel des betrieblichen Umweltschutzes vom Betriebsrat Einfluss auf unternehmerische Investitionsentscheidungen genommen wird. Der in der Gesetzesbegründung genannte Arbeitsschutz fällt schon jetzt in den Zuständigkeitsbereich des Betriebsrates, so dass eine Ausweitung auf den betrieblichen Umweltschutz von daher nicht erforderlich ist.

Nach dem Entwurf hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen, soweit dies zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist (Abs. 2 Satz 3). Hinzuziehung „sachkundiger Arbeitnehmer zur Betriebsratsarbeit“

heißt auch hier: neue Gremien, mehr Bürokratie, höhere Kosten. Ungeklärt bleibt der zeitliche und personelle Umfang und wer die Erforderlichkeit bestimmt, so dass die Gefahr des Missbrauches besteht. In jedem Fall muss gesetzlich klargestellt werden, dass die Arbeitsgruppen nach Abschluss des konkreten Projekts aufzulösen sind (Einzelfallbegrenzung). Ungeklärt bleibt auch, wie zu verfahren ist, wenn sich Auskunftspersonen einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat verweigern.

Betriebsräte sollen künftig Themen an Arbeitsgruppen delegieren können, die durch keine Wahl legitimiert wurden. Der Betriebsrat soll auf diese Weise willkürlich Arbeitnehmer oder -gruppen (Nichtmandatsträger !) auswählen können, was weitere unkalkulierbare Ausfallstunden nach sich zieht. Unklar ist auch, ob diese sachkundigen Arbeitnehmer künftig neben dem Schutz des § 78 möglicherweise auch dem besonderen Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder unterliegen. Dieses muss in der Gesetzesbegründung zweifelsfrei ausgeschlossen werden.

Alle neuen Befugnisse in § 80 greifen tief in die Dispositionsfreiheit des Unternehmers ein und können daher nur entschieden abgelehnt werden.

## **§ 85 / § 86**

§ 85 Abs. 2 bestimmt, dass eine Einigungsstelle einzurichten ist, wenn zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Meinungsverschiedenheit über die Beschwerde eines Arbeitnehmers, die keinen Rechtsanspruch darstellt, besteht. Diese Regelung ist sehr anfällig für Missbrauch. Grund: Unabhängig davon, ob die an den Betriebsrat herangetragenen Beschwerden eine sachliche Berechtigung haben und gerichtlich durchsetzbar wären, müssen diese Beschwerden, wenn der Betriebsrat sich diese zu eigen macht, in einer Einigungsstelle behandelt werden. Das bedeutet in der betrieblichen Praxis: Einigungsstellenverfahren können „proviziert“ werden mit beträchtlichem Schaden für das Unternehmen. Zwar geht die Mehrzahl der Betriebsräte verantwortungsbewusst mit diesem potentiellen Druckmittel um, nicht selten ist jedoch auch eine extensive Ausnutzung zu verzeichnen. § 85 Abs. 2 sollte aus Sicht des Handels ersatzlos gestrichen werden.

Aus einer Streichung von § 85 Abs. 2 ergibt sich konsequenterweise auch eine Streichung von § 86.

## § 86 a

Absolut uferlos ist das vorgesehene Vorschlagsrecht des Arbeitnehmers. Es hat zur Folge, dass sich der Betriebsrat mit diesen Vorschlägen befassen muss, egal ob sie von irgendeiner Relevanz für den Aufgabenbereich des Betriebsrats sind. Denkbar wäre z.B. auch die Befassung mit allgemeinpolitischen, tagespolitischen Fragen, etc.

Um Auswüchse von vornherein zu verhindern, kann dem nur Vorschub geleistet werden, indem das Vorschlagsrecht auf Tatbestände beschränkt wird, die erkennbar in den gesetzlich definierten Aufgabenbereich des Betriebsrats fallen, und es dem Betriebsrat überlassen bleibt, ob er den Punkt zum Gegenstand einer Betriebsratssitzung macht. Nur so kann vermieden werden, dass einzelne Arbeitnehmer Individualrechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber mit Hilfe wohlmeinender Kollegen, die einen entsprechenden Vorschlag im Sinne von § 86 a unterstützen, zum Gegenstand von Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat machen, obwohl sie letztendlich – mangels Vollmacht – nicht zu rechtsverbindlichen Lösungen führen können. Im Regelfall dürfte das dem Arbeitnehmer durch das BetrVG bereits eingeräumte Beschwerderecht ausreichend sein.

## § 87

Der Entwurf stellt in Abs. 1 Nr. 13 klar, dass lediglich die Durchführung der Gruppenarbeit der Mitbestimmung unterliegt. Die Entscheidung über die Einführung von Gruppenarbeit soll weiterhin der Unternehmer eigenständig treffen. Dennoch liegt ein Eingriff in das Weisungsrecht des Arbeitgebers vor, denn bisher lag es in der alleinigen Entscheidung des Arbeitgebers, beispielsweise die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe und den Gruppensprecher zu bestimmen. Unter der „Durchführung der Gruppenarbeit“ versteht die Gesetzesbegründung exemplarisch zudem die Festlegung des Verfahrens über das Abhalten des Meinungsaustauschs, die Zusammenarbeit in der Gruppe, die Berücksichtigung von leistungsschwachen Arbeitnehmern oder die Konfliktlösung in der Gruppe. Durch dieses neue echte Mitbestimmungsrecht, über das im Zweifel die Einigungsstelle entscheidet, wird die Stellung des Betriebsrats gestärkt. Zudem ist zu befürchten, dass die Arbeit der Gruppe durch die Einführung und Durchführung dieser Mechanismen gelähmt wird.

Sinn und Zweck der Verleihung dieses Rechts soll sein, die durch Gruppendruck entstehende „Selbstaussbeutung“ der Gruppenmitglieder zu verhindern. Diese Begründung erscheint arbeitswissenschaftlich fragwürdig. Ein solches verqueres und von Misstrauen geprägtes Arbeitnehmerbild passt nicht in die heutige Arbeitswelt. Allerdings muss auch eines klar gesagt werden: „Gruppenarbeit soll nicht vor Arbeit schützen.“

Einer gesetzlichen Neuregelung des § 87 Absatz 1 bedarf es eher hinsichtlich der in Nr. 2, 5, 6 und 9 genannten Rechte. Nr. 2 sollte dergestalt präzisiert werden, dass ein Mitbestimmungsrecht nur im Rahmen der betrieblichen Öffnungszeit ausgeübt werden kann, weil ansonsten die originäre Arbeitgeberentscheidung, zu welchen Tageszeiten gearbeitet wird, in nicht hinnehmbarer Weise eingeschränkt wird. Nr. 5 sollte sich allein auf die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze beschränken. Individuelle Ansprüche sollten nicht Gegenstand von Mitbestimmungsrechten sein. Einer Klarstellung bedarf auch Nr. 6: Die Rechtsprechung setzt bei „technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“ den Begriff „bestimmt“ häufig gleich mit „geeignet“. Statt „bestimmt sind“ sollte es daher bei einer Novellierung des BetrVG klarstellend „geeignet und bestimmt sind“ heißen. Nr. 9 sollte hinsichtlich der Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen analog zu den Ausführungen zu Nr. 5 hinsichtlich der Mitbestimmungsrechte nur auf allgemeine Grundsätze beschränkt werden.

## § 89

Dem Betriebsrat soll künftig ein Initiativrecht in Belangen des betrieblichen Umweltschutzes eingeräumt werden. Aufgrund der Wechselwirkung zwischen Umwelt- und Arbeitsschutz wird eine Verknüpfung zwischen beiden Themenbereichen im neu gefassten § 89 hergestellt. Aus § 88 Nr. 1a ergibt sich zudem, dass Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes auch Gegenstand freiwilliger Betriebsvereinbarungen sein können.

Der neue Absatz 3 definiert den Begriff des betrieblichen Umweltschutzes. Danach umfasst der Begriff alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle Maßnahmen, die betriebliche Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, -abläufe und -plätze betreffen, die auch dem Umweltschutz dienen.

Zwar stellt die Begründung klar, dass kein generelles umweltpolitisches Mandat zugunsten des Betriebsrats eingeführt werden soll. Welche Maßnahmen dem Umweltschutz dienen,

bleibt in der Definition „schwammig“. Unsicherheit besteht auch dadurch, dass diese Maßnahmen *a u c h* – also nicht allein, doch zu welchem Umfang ? – diesem Zweck dienen soll. Das Initiativrecht bezieht sich praktisch auf die gesamte Betriebsorganisation. Auch die oft zitierte Anschaffung eines Dienstfahrzeuges oder die innerbetriebliche Müllsortierung fallen in diesen Aufgabenbereich. Darin liegt aber ein massiver Eingriff in die unternehmerische Organisationsgewalt. Aufgrund der inhaltlichen Weite dieses Mitbestimmungsrechts ist zudem zu befürchten, dass dem Betriebsrat ein allgemeines umweltpolitisches Mandat zugewiesen wird.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass der Betriebsrat die Pflicht haben soll, umweltpolitische Belange in seiner Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Eine Pflichtverletzung wird wohl zu einer aus § 23 resultierenden Sanktion führen. Der Betriebsrat wird daher im Zweifel überaus gewissenhaft dieser Obliegenheit nachkommen. Je nach Tragweite der Entscheidung wird der Betriebsrat ausführliche Informationsrechte geltend machen, um sich einen für angemessen gehaltenen Sachverstand anzueignen. In dieser Zeit werden Investitionsentscheidungen – auch wenn es sich nicht um eine erzwingbare Mitbestimmung, sondern lediglich um ein Konsultationsrecht handelt – nicht nur gehemmt, sondern der Betriebsrat wird als weitere Entscheidungsinstanz installiert. Dies führt zu einer weiteren Überfrachtung der Betriebe mit Bürokratie und Verwaltungsaufwand, die nicht hinnehmbar ist.

Nach der (noch) aktuellen Rechtslage hat der Betriebsrat gemäß § 90 ein Unterrichts- und Beratungsrecht in all den Entscheidungen der Unternehmensleitung, in denen Fragen der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsschutzes Schnittstellen zu umweltrechtlichen Problemstellungen aufweisen. Der Betriebsrat hat also schon jetzt die Möglichkeit – und wie wir meinen, durchaus in ausreichender Form – , Umweltbelange geltend zu machen. Darüber hinaus bestehen in vielen Unternehmen Umweltmanagementsysteme, in denen Arbeitnehmervertreter konstruktiv mitwirken. Für eine generelle Ausweitung der Rechte des Betriebsrats im Bereich Umweltschutz – die an der Einfügung in zahlreiche Vorschriften des BetrVG erkennbar ist – besteht also kein Bedürfnis. Umweltschutz, auch betrieblicher, ist aus der Betriebsverfassung herauszuhalten.

## § 91

Der Betriebsrat besitzt ein echtes, über die Einigungsstelle erzwingbares, korrigierendes Mitbestimmungsrecht. Wenn die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Ar-

beitsumfelds oder der Arbeitumgebung belastet werden, steht dem Betriebsrat ein Anspruch zur Einleitung angemessener Korrekturmaßnahmen zur Abwendung, Milderung, bzw. zum Ausgleich der Belastung zu. Bisher war dieses Mitbestimmungsrecht in der betrieblichen Praxis relativ gut vor übermäßiger Nutzung und Missbrauch geschützt, da es an den „offensichtlichen Widerspruch“ zu den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen anknüpfte und zudem eine Belastung „in besonderer Weise“ erforderlich war. Diese beiden inhaltlichen Begrenzungen sollen nun ersatzlos gestrichen werden.

Durch die geplante schrankenlose Einräumung dieses Mitbestimmungsrechts, wird der Anwendungsbereich um ein vielfaches erweitert. Die geplante Formulierung erhält den Charakter einer Generalklausel, da nahezu alle Mitbestimmungsrechte unter diesen Tatbestand subsumiert werden können. Der Betriebsrat kann nun ohne weiteres die Durchführung sehr kostenintensiver Maßnahmen verlangen. Er erhält einen inakzeptablen Einfluss auf direkte Investitionsentscheidungen. Dazu zählen zum Beispiel die Einführung neuer Beleuchtungsanlagen, die Durchführung neuer oder zusätzlicher ärztlicher Vorsorge- und Überwachungsuntersuchungen, die Anschaffung ergonomisch gestalteter Büromöbel, aber auch die Einführung zusätzlicher Pausen, wenn sie nicht zu einer Änderung der Arbeitszeit führen. Noch einmal sei darauf hingewiesen, dass es sich um ein echtes Mitbestimmungsrecht handelt. Im Zweifel trifft die Einigungsstelle eine verbindliche Entscheidung.

Durch die Streichung der beiden o.g. Einschränkungen erfolgt zudem eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers. Dieser hat nämlich in concreto darzulegen, warum er die geforderten Maßnahmen ablehnt. Diese von ihm einzufordernde „Beweisführung“ gegen „gesichert arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ wird ihm nur schwer gelingen. Zudem wird dem Anliegen des § 91 schon in anderen Vorschriften zum Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit hinreichend Rechnung getragen. Der § 91 ist in den Augen des Handels überflüssig. Sollte sich der Gesetzgeber zu keiner Streichung entscheiden können, sollte die bisherige Regelung erhalten bleiben.

## **§ 92**

Durch die geplante Neuregelung wird die Frauenförderung ausdrücklich zum Gegenstand der Personalplanung gemacht und nicht, wie bisher, nur im Zusammenhang mit einem entsprechenden Vorschlagsrecht des Betriebsrates erwähnt. Der Arbeitgeber wird daher zukünftig verpflichtet sein, bereits von sich aus bei der Personalplanung die Frauenförderung zu berücksichtigen und seine Vorstellungen dem Betriebsrat an Hand von Unterlagen zu

unterbreiten und mit ihm zu beraten. Gleichmaßen soll die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Personalplanung des Arbeitgebers integriert werden. Das bisher bestehende Vorschlagsrecht des Betriebsrates zur Frauenförderung soll um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf erweitert werden.

Diese beträchtliche Erweiterung der betrieblichen Personalplanung um die gesellschaftspolitischen Themen Frauenförderung und Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat zum einen nichts im BetrVG zu suchen, sie vergrößert zum anderen auch die Bürokratie und den Verwaltungsaufwand im Unternehmen immens. Kleine und mittelständische Betriebe werden vor das Problem gestellt, wie sie diesen zukünftigen Mehraufwand bewältigen sollen, zumal die Personalarbeit vielfach vom Betriebsinhaber „nebenbei“ erledigt wird. Eine eigenständige Personalabteilung ist in kleinen Unternehmen vielfach nicht vorhanden.

Darüber hinaus muss bezweifelt werden, ob die vorgesehenen gesetzliche Regelungen und Zwänge tatsächlich taugliche Maßnahmen darstellen, die Chancengleichheit von Frauen im Beruf zu fördern. In der Privatwirtschaft haben sich in den letzten Jahren die Beschäftigungssituation sowie die Karrierechancen der Frauen deutlich zum Positiven hin entwickelt, ohne dass hierfür eine gesetzliche Verpflichtung bestanden hat oder eine solche von Nöten gewesen wäre. Diese positive Entwicklung sollte durch die Einführung zusätzlicher gesetzlicher Regelungen, deren Praktikabilität schon jetzt äußerst fraglich erscheint, nicht gehemmt werden. Viel sinnvoller wäre es, wenn der Gesetzgeber die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Berufstätigkeit der Frauen (z.B. Schaffung von Ganztagschulen) verbessern würde.

## **§ 92 a**

§ 92 a Abs. 1 normiert ein umfassendes Vorschlagsrecht des Betriebsrates zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung gegenüber dem Arbeitgeber. Die Vorschläge des Betriebsrates sind nach der Begründung nicht abschließend begrenzt. Genannt werden Flexibilisierung der Arbeitszeit, Abbau von Überstunden, Förderung von Teilzeitarbeit, Einführung von Altersteilzeit und die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation, wie z.B. Gruppenarbeit. Auch wenn der Betriebsrat die Durchsetzung seiner Vorschläge nicht erzwingen kann, so muss sich der Arbeitgeber gemäß Abs. 2 intensiv mit diesen auseinandersetzen. Der Arbeitgeber ist danach verpflichtet, auf die Initiative des Betriebsrates zu reagieren, insbesondere die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten und seine Ablehnung der vorgeschlagenen Maßnahmen schriftlich zu begründen. An den Beratungen kann sogar auf Initiative jeder

Betriebspartei der Präsident des zuständigen Landesarbeitsamtes teilnehmen, der diesem Ansinnen sicherlich nicht ohne entsprechendes Honorar nachkommen wird.

§ 92 a erfordert für das Tätigwerden des Betriebsrates keine weiteren Voraussetzungen. Der Betriebsrat kann danach jederzeit, d.h. ohne dass hierfür ein besonderer äußerer Anlass notwendig wäre (z.B. ein drohender Stellenabbau), dem Arbeitgeber seine Vorschläge zur Sicherung und Förderung unterbreiten und damit ein äußerst aufwendiges Beratungsverfahren in Gang setzen. Besonders aufwendig für den Arbeitgeber ist die Pflicht, dem Betriebsrat die Ablehnungsgründe schriftlich mitteilen zu müssen. Mit der neuen Vorschrift des § 92 a wird eine Pflicht zu permanenten, bürokratischen und zeitaufwendigen Verhandlungen begründet. Darüber hinaus muss der Sinn und Zweck dieser Verhandlungen in Frage gestellt werden. Der deutsche Handel spricht sich daher ganz entschieden gegen die Einführung des § 92 a aus.

## **§ 95**

In Abs. 2 ist eine Halbierung des Schwellenwertes von 1000 auf 500 Arbeitnehmer vorgesehen. Diese einschneidende und zugleich willkürlich erscheinende Herabsetzung des Schwellenwertes führt zu einer weiteren Belastung mittelständischer Betriebe, die von nun an auf Verlangen des Betriebsrates komplexe Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen aufstellen müssen. Auch diese Maßnahme führt bei den betroffenen Unternehmen zu einem deutlichen mehr an Bürokratie und Verwaltungsaufwand.

## **§ 96**

In Abs. 1, Satz 2 soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, auf Verlangen des Betriebsrates den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung zu beraten. Welchen sachlichen Hintergrund diese Verpflichtungen neben den Beteiligungsrechten nach §§ 96 ff. haben soll, bleibt unerfindlich. Auch diese Vorschrift führt nur zu einer weiteren Verdichtung des Verwaltungsaufwands im Betrieb.

**§ 97**

Durch die Einführung eines Abs. 2 wird ein weiteres, echtes Mitbestimmungsrecht eingeführt, das für die Betriebe weitreichende Konsequenzen haben kann. Danach hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen, sofern der Arbeitgeber technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant hat, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern wird und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Dieses neue Mitbestimmungsrecht kann leicht dazu führen, dass notwendige betriebliche Umstrukturierungsmaßnahmen und Investitionen durch den Betriebsrat zeitlich verzögert oder gar verhindert werden. In der Regel führen Umstrukturierungen und Investitionen zur Anschaffung neuer Technik und zur Veränderung von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen (z.B. im Handel die Einführung von elektronischem Geschäftsverkehr bzw. E-Commerce und neuer Warenwirtschaftssysteme). Dadurch wird sich häufig die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern mit der Folge, dass ihre bisherigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen. Die Anforderungen für das Eingreifen des Mitbestimmungstatbestands nach Abs. 2 sind insofern sehr niedrig. Der Betriebsrat wird in unangemessener Weise in die Lage versetzt, über die technologische Zukunft des Betriebes mitzubestimmen, ohne jedoch das unternehmerische Risiko tragen zu müssen.

Der Begriff der Berufsbildung ist in der Legaldefinition gem. § 1 BBiG sehr weit gefasst. Danach zählt zur Berufsbildung die Berufsausbildung, aber auch die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Das Mitbestimmungsrecht nach § 97 Abs. 2 ist also sehr weit gefasst. Reichen die Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers wegen der geplanten Veränderungen nicht mehr aus, so ist fraglich, ob in diesem Fall eine betriebsbedingte Kündigung überhaupt noch zum Zuge käme oder ob der Arbeitgeber nicht gezwungen wäre, den betroffenen Mitarbeiter zu unvertretbaren Kosten fortzubilden bzw. umzuschulen. Dies verursacht für den Arbeitgeber nicht nur einen immensen Aufwand, sondern greift massiv in seine unternehmerische Freiheit ein. Nicht berücksichtigt wird auch, dass der Arbeitnehmer durch die angedachten Bildungsmaßnahmen völlig überfordert werden könnte.

Die Reichweite des geplanten Mitbestimmungsrechts muss ebenfalls kritisch betrachtet werden. Der Betriebsrat soll sowohl über das „ob“ und das „wie“ der Bildungsmaßnahme als auch über den begünstigten Personenkreis mitbestimmen können. Dieses „Vetternwirtschaft“

ermöglichende Recht ist nicht hinnehmbar. Die BDH spricht sich daher entschieden gegen die Einführung eines derartigen Mitbestimmungsrechts aus.

## § 99

Die für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach Abs. 1 maßgebliche Arbeitnehmergrenzzahl wird nicht wie bisher auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen bezogen. Dies dehnt den Anwendungsbereich des § 99 ohne sachliche Begründung erheblich aus und wird vom deutschen Handel abgelehnt.

Durch eine Ergänzung in Abs. 2 Nr. 3 soll klargestellt werden, dass als Nachteil im Sinne dieser Vorschrift auch der Fall zu werten ist, dass der Arbeitgeber eine unbefristete Neueinstellung beabsichtigt, ohne dabei gleichgeeignete Bewerber zu berücksichtigen, die bereits im Betrieb befristet beschäftigt sind. Diese Ergänzung schränkt das Auswahlmessen des Arbeitgebers unzulässig ein. Es muss ausschließlich dem Arbeitgeber überlassen bleiben, ob er mit einem Arbeitnehmer ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis eingehen will. Sofern der Betriebsrat auf diesem Weg erreichen könnte, dass ein zunächst befristet beschäftigter Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhält, würde dies für den Arbeitgeber einem verfassungsrechtlich bedenklichen Kontrahierungszwang gleichkommen.

Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass es sich bei dem Begriff der „Gleichgeeignetheit“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, den Arbeitgeber und Betriebsrat unterschiedlich auslegen könnten. Diesbezügliche Rechtsstreitigkeiten vor den Arbeitsgerichten wären damit vorprogrammiert. Im Übrigen könnte das angedachte Mitbestimmungsrecht nach Abs. 2 Nr. 3 dazu führen, dass der Arbeitgeber es zukünftig häufig unterlassen wird, Mitarbeiter unbefristet einzustellen. Eine deutliche Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen dürfte aber kaum im Interesses des Gesetzgebers liegen.

Der Handel plädiert für die Streichung von Abs. 2 Nr. 5. Nach § 93 kann der Betriebsrat verlangen, dass zu besetzende Arbeitsplätze innerhalb des Betriebes ausgeschrieben werden. Sofern dies nicht geschieht, kann er nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 die Zustimmung zur Einstellung verweigern. Diese Sanktion erscheint unverhältnismäßig, da dem Betriebsrat ja die Möglichkeit offen steht, eine Ausschreibung im Beschlussverfahren zu erzwingen.

Abs. 2 Nr. 6 soll um die Worte „insbesondere durch rassistische bzw. fremdenfeindliche Gesinnung“ ergänzt werden. Wir verweisen diesbezüglich auf die schon an anderer Stelle angebrachte Kritik.

## **§ 102**

Es sollte bezüglich Nr. 5 der Regelfall sein und nicht die vom Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers bewilligte Ausnahme, dass ein Arbeitnehmer, der Kündigungsschutzklage erhoben hat und bei dem der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat, nicht bis zur Beendigung des Rechtsstreits weiterbeschäftigt werden muss.

## **§ 103**

Die Bestimmung sieht Einschränkungen der Versetzungsbefugnis des Arbeitgebers in Fällen vor, in denen eine Versetzung den Verlust des betriebsverfassungsrechtlichen Amtes zur Folge hätte. Der Betriebsrat wird daher uneingeschränkt gegen Versetzungen geschützt. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber weiter in seinem Direktionsrecht eingeschränkt wird. Möglichkeiten der Personaldisposition werden ihm dadurch abgeschnitten; er kann nur noch eingeschränkt auf einen schwankenden Personalbedarf reagieren. Das Versetzungsverbot führt zu einer unzulässigen Bevorzugung der Betriebsratsmitglieder gegenüber den anderen Arbeitnehmern, die kündbar sind und sich je nach Arbeitsvertrag u.U. bundesweit versetzen lassen müssen.

## **§ 104**

Wie bereits ausgeführt, stellt die Einbeziehung gesellschaftspolitischer Anliegen ein Fremdkörper in der Betriebsverfassung dar. Zudem ist die exemplarische Benennung von „rassistischer oder fremdenfeindlicher Betätigung“ in § 104 völlig überflüssig, weil sie an der Rechtslage selbst nichts ändert. Ist der Betriebsfrieden gestört – und dies ist das allein maßgebliche Kriterium – bestand schon immer ein solches Antragsrecht des Betriebsrats. Daran ändert die Herausstellung dieser Fallgruppe nichts.

**§ 106**

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft sollte die bloße Änderung der Betriebsorganisation (Abs. 3 Nr. 9), aus dem Katalog der wirtschaftlichen Ange

legenheiten herausgenommen werden, wenn hiermit keine Personalabbaumaßnahmen verbunden sind. Dies ist, das zeigt die betriebliche Praxis, überwiegend der Fall.

**§ 108**

Grundsätzlich gibt es aus der Sicht des Handels keine Notwendigkeit für einen Wirtschaftsausschuss. In jedem Fall sind monatliche Sitzungen dieses Gremiums praxisfremd; ein derartig häufiger Informationsbedarf ist nicht gegeben. Es wäre völlig ausreichend, wenn der Wirtschaftsausschuss, wenn man ihn schon beibehalten will, analog zum geplanten Konzernwirtschaftsausschuss (§ 109a) einmal pro Quartal zusammenträte.

**§ 109a**

Dem nach dem Gesetzentwurf obligatorisch werdenden Konzernbetriebsrat soll das gänzlich neu geschaffene Gremium „Konzernwirtschaftsausschuss“ – ebenfalls obligatorisch – zur Seite gestellt werden. Grundsätzlich sieht der Handel analog zum Wirtschaftsausschuss keine sachliche Notwendigkeit für einen Konzernwirtschaftsausschuss. Es wird nur ein weiteres Gremium geschaffen, das ohne hinreichenden Nutzen den bürokratischen Apparat „Betriebsverfassung“ weiter aufbläht: Sinnlos, aber kostenträchtig.

**§ 110**

Die gestellten Anforderungen im aktuellen BetrVG erscheinen unverhältnismäßig. Eine Unterrichtung der Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens viermal im Jahr ist aus betriebspraktischer Sicht unnötig. „Einmal im Kalendervierteljahr“ sollte daher durch „Einmal im Kalenderhalbjahr“ ersetzt werden. Auch die geforderte Schrittform erscheint im Zeitalter moderner Kommunikationswege entbehrlich. Schließlich sollte die „Muss“-Regelung durch eine „Kann“-Regelung ersetzt werden.

## § 111

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 soll künftig auf das Unternehmen und nicht mehr auf den Betrieb Bezug nehmen. An den Tatbestandsvoraussetzungen für das Vorliegen einer konkreten Betriebsänderung ändert sich dadurch jedoch – so die Begründung – nichts. Die Beurteilung bleibt unverändert betriebsbezogen.

Die §§ 111 ff., die, wie die Praxis zeigt, notwendige Betriebsänderungen häufig erheblich verzögern oder vollständig verhindern, werden durch die Neuregelung auch auf Betriebe ausgedehnt, die bislang – da allein auf den Betrieb mit der Grenzzahl 20 abzustellen war – nicht in den Anwendungsbereich dieser Norm fielen. Für eine neue Begrifflichkeit wird vom Handel – ähnlich wie in § 99 (siehe auch die Ausführungen dort) – keinerlei Bedürfnis gesehen.

Darüber hinaus erhält der Betriebsrat das Recht, abweichend von dem Verfahren bei der Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Absatz 3, im Fall der Betriebsänderung einen Berater, auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, hinzuziehen zu können. Dieses Recht, an das keine weiteren Voraussetzungen geknüpft sind, programmiert die Entstehung weiterer Kosten für den Arbeitgeber vor. Denn völlig unklar bleibt, in welchem zeitlichen und personellen Umfang die Heranziehung geschehen soll und wer die Erforderlichkeit bestimmt. In dieser Hinsicht gilt das zu § 80 Absatz 3 Gesagte.

Allein die Aufspaltung eines Betriebes - Gegenstand von § 111 Nr. 3 – bedeutet noch nicht, dass die Arbeitnehmer hierdurch Nachteile erleiden. Gleichwohl ist der Arbeitgeber in der Verpflichtung, mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich zu verhandeln. Diese Verhandlungsverpflichtung hat im Normalfall auch deshalb keine Rechtfertigung, da sich bei derartigen Umstrukturierungen meistens nur formal der Arbeitgeber ändert. § 111 Nr. 3 sollte daher gestrichen werden. Zumindest sollte er aber an die Bedingung eines erheblichen Personalabbaus geknüpft werden. Grundsätzlich sollte gelten: Dem Betriebsrat wird eine Frist von 2 Monaten zur Äußerung nach der ersten Arbeitgeber-Information eingeräumt. Auf Anforderung des Betriebsrats muss der Arbeitgeber binnen zwei Wochen weitere Informationen beibringen.

## § 112

Bedauerlich aus betriebspraktischer Sicht ist, dass die Bundesregierung seinerzeit den Interessenausgleich mit Namensliste wieder zurückgenommen hat. Da aufgrund der Beteiligung des Betriebsrats keine nennenswerte Beeinträchtigung von Arbeitnehmerrechten gegeben war, wird vorgeschlagen, § 1 Absatz 3 KSchG (alt) inhaltlich als neuen Absatz 6 in § 112 zu integrieren. Dadurch ergäbe sich folgender Wortlaut:

"6. Sind bei einer Kündigung auf Grund einer Betriebsänderung nach § 111 die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 KSchG bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrats nach § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG".

## § 113

Abs. 3 räumt den Arbeitnehmern – schon in der alten Fassung – umfangreiche Rechte ein, wenn der Arbeitgeber eine Betriebsänderung durchführt, ohne zuvor einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben. In der betrieblichen Praxis stellt sich für den Arbeitgeber nicht selten das Problem, nachzuweisen, dass er tatsächlich den Versuch unternommen hat, mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich zu vereinbaren. Aus eben diesem Grund hatte die Vorgänger-Regierung bei einer früheren Änderung des BetrVG an § 113 Abs. 3 Satz 1 folgenden Satz 2 angefügt:

*"Der Unternehmer hat den Interessenausgleich versucht, wenn er den Betriebsrat gemäß § 111 Satz 1 beteiligt hat und nicht innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Beratungen oder schriftlicher Aufforderung zur Aufnahme der Beratungen ein Interessenausgleich nach § 112 Abs. 2 und 3 zustande gekommen ist. Wird innerhalb der Frist nach Satz 2 die Einigungsstelle angerufen, endet die Frist einen Monat nach Anrufung der Einigungsstelle, wenn dadurch die Frist nach Satz 2 überschritten wird."*

Es ist sehr bedauerlich, dass die Regierungskoalition den allgemein als "Fristenlösung" bezeichneten Passus bei der letzten Novellierung des BetrVG wieder gestrichen hat. Der Han-

del plädiert nachdrücklich dafür, ihn wieder aufzunehmen, da er einen hinreichend praktikable Möglichkeit bietet, den Arbeitgeber aus seiner Beweisnot zu befreien.

### **Art. 7**

In Art. 7 des Gesetzentwurfs wird eine Neuregelung im Kündigungsschutzgesetz vorgesehen. Durch die Einführung eines neuen § 15 Abs. 3a KSchG erhalten auch diejenigen Arbeitnehmer, die ein Wahlverfahren einleiten, einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser soll bereits mit der Einladung zur Wahlversammlung oder mit der Antragsstellung zur Bestellung eines Wahlvorstandes beim Gericht beginnen und endet mit Abschluss der Wahl. Falls eine Wahl nicht zustande kommt, gilt der Kündigungsschutz für die Dauer von 3 Monaten. Diese Vorschrift lädt zu Missbrauch geradezu ein: Die Praxis wird zeigen, dass von Kündigungen bedrohte Arbeitnehmer wiederholt zur Wahl von Betriebsräten aufrufen, obwohl die Belegschaft tatsächlich gar kein Interesse an der Errichtung eines Betriebsrates hat. Gleichwohl können sich die einladenden Arbeitnehmer so einen weitreichenden Kündigungsschutz erschleichen und sich somit besser stellen als andere Arbeitnehmer im Betrieb. Eine derartige Ausweitung des Kündigungsschutzes ist daher abzulehnen. Darüber hinaus muss der Gesetzgeber klarstellen, dass der besondere Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder nicht für die sachkundigen Mitarbeiter gilt. Sollte eine Klarstellung in dieser Hinsicht nicht erfolgen, erscheint eine weitere Ausweitung des Kündigungsschutzes durch die Rechtsprechung nicht ausgeschlossen.

### **Abschließendes Fazit:**

Ein gesetzliches Vorhaben, das – abgesehen von ganz wenigen als neutral zu beurteilenden Neuregelungen – einseitig nur die Arbeitgeberseite belastet und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern einseitig nur Gutes angedeihen lässt, kann nicht für sich in Anspruch nehmen, eine ausgewogene und faire Anpassung des BetrVG an sich wandelnde Wirtschaftsstrukturen vorzunehmen. Die Neuregelung, wie vorgelegt, kann daher von Arbeitgeberseite nur abgelehnt werden. Die BDH fordert insgesamt eine durchgreifende Deregulierung des bestehenden BetrVG, die flexiblere Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung eröffnet und nicht zum Aufbau weiterer bürokratischer und kostenmäßiger Zwänge führt. Die geplante Reform der Betriebsverfassung darf auch nicht dazu führen, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland im europäischen Vergleich weitere Wettbewerbsnachteile erleidet. Der deutsche Handel erwartet daher von der Politik, dass es im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens noch zu deutlichen Korrekturen kommt.