

**Stellungnahme**  
**der Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände (BDH)**  
**anlässlich der Öffentlichen Anhörung am 14. Mai 2001**  
**zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes**

**1. Grundsätzliche Anmerkungen**

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

Die BDH stimmt dem Bundesarbeitsminister grundsätzlich zu, dass nach 30 Jahren ohne größere Veränderungen zu überlegen ist, ob das BetrVG den zwischenzeitlichen Veränderungen im bundesdeutschen Wirtschaftsgefüge noch ausreichend Rechnung trägt. Die BDH hat daher noch vor dem Referentenentwurf dem Bundesarbeitsminister detaillierte Änderungsvorschläge zugeleitet. In einer ausführlichen Stellungnahme zum Gesetzentwurf – sie liegt dem Ausschuss bereits vor – wurden die Vorschläge wiederholt. Bis auf die Abschaffung der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten wurde keine der fundiert begründeten Vorschläge aufgegriffen.

Es drängt sich der Eindruck auf, dass der richtigen Diagnose – es besteht Änderungsbedarf – eine Therapie folgen soll, die gänzlich in die falsche Richtung geht: Es kann nicht darum gehen, den Gewerkschaften mehr Einfluss und Macht zu verschaffen, sondern es muss darum gehen, den Mitarbeitern im Betrieb, so sie es wollen, eine sinnvolle Beteiligung zu ermöglichen und Abstimmungsprozesse zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat zu beschleunigen.

## **2. Absenkung Schwellenwerte: Kostenträchtige Aufblähung der Betriebsratsgremien**

Die vorgesehene Neuordnung sieht bei gleicher Mitarbeiterzahl eine deutliche Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung vor. Ferner ist eine deutliche Ausweitung der freigestellten Betriebsräte vorgesehen.

Die geplante Aufblähung der Gremien ist überaus kostenintensiv. Ein Beispiel verdeutlicht dies eindrucksvoll. Die Kaufhof Warenhaus AG mit 132 Filialen hat derzeit 873 Betriebsräte und müsste in Zukunft 1003 Betriebsräte (+14,9 %) beschäftigen. Die Anzahl der freigestellten Betriebsräte würde sich von 26 auf 52 erhöhen und damit glatt verdoppeln. Das genannte Unternehmen hat für die zusätzlichen Betriebsräte jährliche Mehrkosten in Höhe von 855.000 DM veranschlagt und für die Freistellung 2,6 Mio. DM, so dass sich allein im Bereich des Betriebsrates Mehrkosten in Höhe von 3,455 Mio. DM ergeben. Eine derartige Verteuerung ist völlig unverhältnismäßig.

Die geplante Gremien-Ausweitung ist aber auch sachlich nicht zu begründen. Es ist der BDH kein einziger Fall bekannt geworden, dass Betriebsräte bei der Unternehmensleitung vorstellig geworden wären, ihr Arbeitspensum zeitlich nicht erledigen zu können. Im Gegenteil: Es gibt aus den BDH-Mitgliedsverbänden zahlreiche Hinweise darauf, dass die Betriebsräte zeitlich nicht ausgelastet sind, worauf sich der Vorschlag in der BDH-Stellungnahme stützt, die Gremien zu verkleinern.

Die BDH möchte an dieser Stelle noch einmal ihr Petitum wiederholen, die Größe der Gremien im BetrVG nicht an der Kopfzahl der beschäftigten Mitarbeiter zu bemessen. Wirtschaftsbereiche wie der Handel mit einem hohen Anteil an Teilzeitkräften sind hierdurch gegenüber anderen Branchen stark benachteiligt, weil auf Basis des gleichen Arbeitszeitvolumens erheblich mehr (freigestellte) Betriebsräte beschäftigt werden müssen. Daher der Vorschlag, Teilzeitkräfte nur zeitanteilig zu berücksichtigen, wie dies z.B. auch beim Kündigungsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz oder Arbeitssicherheitsgesetz geschieht.

### **3. Vereinfachtes Wahlverfahren: Undemokratisch und missbrauchsgefährdet**

Das geplante vereinfachte Wahlverfahren für Betriebe mit fünf bis fünfzig Mitarbeiter stellt für den Handel eine besondere Belastung dar. Der Anteil der Handelsbetriebe, die weniger als 50 Mitarbeiter beschäftigen, beträgt über 90 %. Demnach würde das vereinfachte Wahlverfahren nicht im Ausnahme-, sondern im Regelfall zur Anwendung kommen.

Die in § 14 a gegenüber dem Referentenentwurf erfolgten Änderungen reichen nicht aus, die bestehenden Bedenken auszuräumen. Es bleiben weiterhin Zweifel, ob die nun gefundenen Regelungen demokratischen Anforderungen genügen. Darüber hinaus tragen die geplanten Regelungen nicht zu einer Vereinfachung des Wahlverfahrens bei. Im Vergleich zur geltenden Rechtslage werden lediglich die Fristen verkürzt. Nicht nachvollziehbar ist daher die Annahme des Gesetzgebers, die Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens würde zu Kosteneinsparungen führen. Vielmehr drängt sich der Eindruck auf, dass durch die neuen Regelungen ein Betriebsrat möglichst schnell, aber nicht unbedingt auf demokratischem Weg, gebildet werden soll.

Auch wenn nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung das vereinfachte Wahlverfahren in zwei Wahlversammlungen stattzufinden hat, so ist zu befürchten, dass der Wille der Belegschaftsmehrheit nicht ausreichend berücksichtigt wird. Nach dem Gesetzentwurf ist es nicht zwingend erforderlich, dass mit der Einladung zur ersten Wahlversammlung auf der der Wahlvorstand zu bestellen ist, die Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Einreichung von Wahlvorschlägen zu informieren sind. Mangels Kenntnis wird die Belegschaftsmehrheit vor der Wahlversammlung es deshalb unterlassen, eigene Wahlvorschläge zu unterbreiten. Hierfür bleibt dann nur noch der kurze Zeitraum zwischen der Bestellung des Wahlvorstands und dem Ende der Wahlversammlung. In diesem kurzen Zeitraum, der zumal vom Wahlvorstand festzulegen ist, dürfte es allein aus organisatorischen Gründen kaum möglich sein, einen Wahlvorschlag in die Wege zu leiten. Der Gesetzgeber sollte daher sicherstellen, dass die Arbeitnehmer schon im Vorfeld der Betriebsversammlungen über die Möglichkeit, eigene Wahlvorschläge zu benennen, informiert werden.

Unannehmbar bleibt für den Handel, dass die Durchführung der gesamten Betriebsratswahl in einer einzigen Betriebsratswahl weiterhin dann möglich sein soll, wenn der Wahlvorstand vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder vom Ar-

beitsgericht bestellt wird. In den genannten Fällen hält der Gesetzgeber an einem un-demokratischen Hau-Ruck-Wahlverfahren fest, das Missbrauch und Manipulation Tür und Tor öffnet. Ferner würden Gesamt- und Konzernbetriebsrat in die Lage versetzt werden, sich bevormundend über das Interesse der Belegschaft hinwegzusetzen. Der Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat kann selbst dann einen Wahlvorstand und damit eine Betriebsratswahl in Gang bringen, wenn sich die Belegschaft zuvor bewusst gegen die Bildung eines Betriebsrats ausgesprochen hat.

Generell bleibt bezüglich des vereinfachten Wahlverfahrens zu kritisieren, dass kleine Minderheiten gegen den Willen der Mehrheit der Belegschaft die Errichtung eines Betriebsrates und dessen Zusammensetzung erzwingen können. Zur Vermeidung von demokratischen Mängeln tritt der Handel dafür ein, die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl von einem Beteiligungsquorum abhängig zu machen. Für die Wahl des Betriebsrats sollte eine Beteiligung von mindestens 50% der Wahlberechtigten vorgesehen werden.

#### **4. Ausweitung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte: Eingriff in unternehmerische Handlungsfreiheit, bürokratisch und kostenträchtig**

Die in der BetrVG-Novelle vorgesehene Ausweitung der Mitbestimmung hinsichtlich der Berufsbildung incl. Durchsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen greift unzulässig in die unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers ein.

In der Vorschrift des § 96 Abs. 1 Satz 2 soll eingefügt werden, dass der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrats mit ihm gemeinsam den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln hat. Diese Vorschrift würde eine nicht unerhebliche Ausweitung des zwar auch heute schon existierenden, jedoch allgemeiner gehaltenen Anspruchs des Betriebsrats in Fragen der Berufsbildung bedeuten. Nach der Gesetzesbegründung soll sich die Feststellung des Qualifizierungsbedarfs sogar auf einzelne Arbeitnehmer beziehen, was umfangreiche Analysen erfordern würde. Diesen Verwaltungsaufwand gerade für mittelständische Betriebe lehnt die BDH entschieden ab.

Durch die Einführung des § 97 Abs. 2 wird ein weiteres, gänzlich neues Mitbestimmungsrecht eingeführt mit weitreichenden Konsequenzen für die Betriebe. Der Betriebsrat soll demnach in der Zukunft verlangen können, dass der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung anbietet, wobei die sachlichen Voraussetzungen extrem weit gestaltet werden: Erfasst wird jedwede Planung eine techni-

schen Anlage, von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen, die dazu führen, dass sich das Tätigkeitsprofil betroffener Arbeitnehmer ändert und deren berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung der Aufgabe nicht mehr ausreichen. Ein derartig weitreichendes Mitbestimmungsrecht bedeutet eine erhebliche Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und wirkt zudem investitionshemmend.

Die erweiterten Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung sind auch deshalb abzulehnen, weil in der Legaldefinition des § 1 BBiG dieser Begriff sehr weit gefasst wird und neben der Berufsausbildung auch berufliche Fortbildung und Umschulung beinhaltet. So kann der Arbeitgeber durch die geplanten Änderungen gezwungen werden, Mitarbeiter zu unvertretbar hohen Kosten fortzubilden. Kritisch betrachtet werden muss auch, dass der Betriebsrat sowohl über das „ob“, als auch das „wie“ der Bildungsmaßnahme incl. des begünstigten Personenkreises mitbestimmen soll („Vetternwirtschaft“).

Inakzeptabel ist in diesem Zusammenhang auch, dass hinsichtlich der personellen Einzelmaßnahmen in § 99 Abs. 1 der Schwellenwert von 20 Arbeitnehmern vom Betrieb auf das Unternehmen umgestellt werden soll. Diese Neuregelung überzieht gerade kleinere Betriebseinheiten, die über keine Personalabteilung mit fachlichem Hintergrund verfügen, mit einem erheblichen bürokratischen Mehraufwand.

Ebenso inakzeptabel ist, dass der Betriebsrat nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 einer unbefristeten Einstellung widersprechen können soll mit dem Argument, ein gleichgeeigneter befristet Beschäftigter bleibe unberücksichtigt. Dieses Mitbestimmungsrecht schränkt das Auswahlmessen des Arbeitgebers in verfassungsrechtlich bedenklicher Weise ein.

## **5. § 3: Abweichende Regelungen durch Tarifvorbehalt verhindert**

Insbesondere die bundesweit operierenden Filialunternehmen des Einzelhandels haben in der Vergangenheit trotz umständlichem Procedere häufig Vereinbarungen nach § 3 BetrVG getroffen, der, zum Vorteil aller Beteiligten, vom Gesetz abweichende Betriebsratsgremien erlaubt. Das vom Gesetzgeber angestrebte höhere Maß an Flexibilität wird daher im Grundsatz begrüßt.

Unverständlicherweise werden die positiven Ansätze aber zunichte gemacht, indem 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 den wünschenswerten betrieblichen

Gestaltungsmöglichkeiten kann aber nur durch betriebsnahe Absprachen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erreicht werden. Die im Gesetzentwurf genannte Betriebsvereinbarung sollte daher nicht die extreme Ausnahme, sondern der Regelfall sein. Schon heute ist absehbar, dass die tarifführenden Arbeitgeberverbände im Handel nicht bereit sein werden, mit den Gewerkschaften entsprechende Tarifverträge abzuschließen; § 3 BetrVG würde daher für den Bereich des Handels – und damit wäre der eigentlich positive Ansatz ins Gegenteil verkehrt – keine Bedeutung mehr haben.

## **6. 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 Betriebsverfassungsgesetzes an sich wandelnde Wirtschaftsstrukturen vorzunehmen. Ein Gesetz, das schon im Namen den Begriff „Verfassung“ trägt, darf nicht in einer Weise geändert werden, die ausschließlich zu Lasten einer Seite, nämlich der Arbeitgeber, geht. Die geplante Neuregelung kann daher von diesen nur abgelehnt werden. Die BDH fordert insgesamt eine durchgreifende Deregulierung des bestehenden Gesetzes, die flexible 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.