

Umstrukturierungen sind kein Argument für Einschränkungen der Gestaltungsfreiheit

Herbert Buchner, Lorenz Goslich

Angaben zur Veröffentlichung / Publication details:

Buchner, Herbert, and Lorenz Goslich. 2000. "Umstrukturierungen sind kein Argument für Einschränkungen der Gestaltungsfreiheit." *Wirtschaft - das IHK-Magazin für München und Oberbayern* 2000 (12): 24–26.

Nutzungsbedingungen / Terms of use:

licgercopyright

Dieses Dokument wird unter folgenden Bedingungen zur Verfügung gestellt: / This document is made available under these conditions:

Deutsches Urheberrecht

Weitere Informationen finden Sie unter: / For more information see:

<https://www.uni-augsburg.de/de/organisation/bibliothek/publizieren-zitieren-archivieren/publiz/>



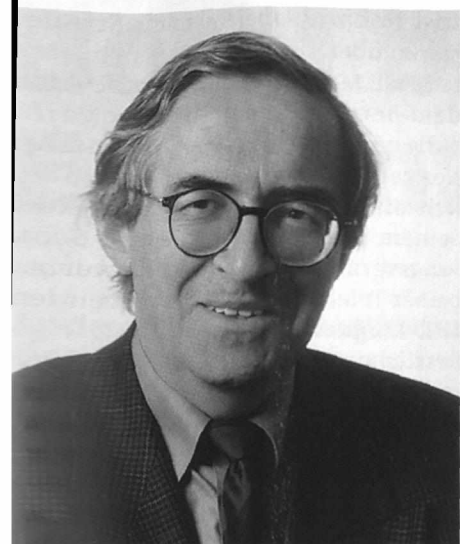
„Umstrukturierungen sind kein Argument für Einschränkungen der Gestaltungsfreiheit“

Die Sicht des Juristen. Fragen an Professor Dr. Herbert Buchner, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Universität Augsburg.

HK-Magazin: Die Gewerkschaften argumentieren unter Hinweis auf neue Entwicklungen – von Outsourcing über Globalisierung bis Telearbeit –, das Betriebsverfassungsgesetz werde den aktuellen Anforderungen nicht mehr gerecht. Ein berechtigtes Anliegen?

Buchner: In dieser pauschalen Form keinesfalls. Natürlich ist gesetzgeberi-

sches Handeln geboten, wenn eine Rechtslage den sozial- und wirtschaftspolitischen Bedürfnissen nicht mehr genügt. Dann müssen diese aber konkret dargelegt werden. Bezogen auf das Betriebsverfassungsrecht reicht dazu nicht der Hinweis, dass das Gesetz fast 30 Jahre alt sei und sich daraus sozusagen automatisch ein Novellierungsbedürfnis ergebe. Das Betriebsverfassungsrecht



„Die kleineren Unternehmen leiden bereits an einem Konstruktionsfehler des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes“:
Herbert Buchner

des Jahres 2000 ist keineswegs identisch mit dem Rechtszustand von 1972. Schon der Gesetzgeber hat in den zurückliegenden Jahrzehnten mehrfach Änderungen verfügt. Vor allem aber hat das Bundesarbeitsgericht das Betriebsverfassungsrecht laufend richterrechtlich fortgeschrieben, und zwar nicht marginal, sondern zum Teil in Richtung grundsätzlicher Neuorientierung. Es kann nicht ernsthaft davon gesprochen werden, dass den aktuellen Anforderungen nicht Rechnung getragen wäre.

IHK-Magazin: Die Forderungen betreffen zahlreiche Aspekte – vom Umweltschutz über die Arbeitsorganisation und ein Initiativrecht für Beschäftigungssicherungen bis zur Qualifizierung. Ein recht umfassender Katalog. Wie beurteilen Sie ihn?

Buchner: Was im Einzelnen angestrebt wird, ist zurzeit leider wenig transparent. Die Vertreter des Bundesarbeitsministeriums stellen zwar seit Monaten Überlegungen zu einer Neuregelung in den Raum. Ihre so genannten Eckpunkte haben sie jedoch erst vor kurzem – und auch nur in recht allgemeinen Formulierungen – zur Verfügung gestellt. Deshalb kann man schlecht präzise Stellung nehmen. Folgendes lässt sich aber sicher sagen: Der Umweltschutz gehört, soweit nicht speziell der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer im Betrieb betroffen ist, sicher nicht zur Aufgabe betrieblicher Interessenvertretung. Der Staat setzt hier die relevanten Rahmenbedingungen.

IHK-Magazin: Die gewerkschaftlichen Bestrebungen zur Erweiterung der Mitbestimmung zielen gerade auch auf den Mittelstand ab.

Buchner: Der Mittelstand, jedenfalls die kleineren Unternehmen, leiden an einem Konstruktionsfehler bereits des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes, nämlich dessen fast undifferenzierter Anwendung auf Betriebe unterschiedlichster Größenordnung. Man

verschließt die Augen davor, dass Regelungen, die in einem Großbetrieb mit 3000 Arbeitnehmern angemessen und dort praktikabel sind, in einem Betrieb mit sieben Arbeitnehmern an der Realität und den Bedürfnissen der Beteiligten vorbeigehen. In den oft als vorbildhaft genannten Niederlanden setzt die Betriebsratsbildung erst bei einer wesentlich höheren Arbeitnehmerzahl und auch dann erst in differenzierter Form, das heißt mit gestaffelten Mitwirkungsrechten ein. Die Reformer in der Bundesrepublik glauben – oder behaupten dies jedenfalls – die fehlende Akzeptanz der betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen in den kleineren Betrieben dadurch beheben zu können, dass sie die wenigen gesetzlichen Erleichterungen für kleinere Betriebe reduzieren und die Betriebsratspflichtigkeit der Betriebe bei drei statt bislang fünf Arbeitnehmern starten wollen. Dies geht in die falsche Richtung.

IHK-Magazin: Eine ganze Palette weiterer konkreter Forderungen der Gewerkschaften treffen speziell den Mittelstand, zum Beispiel Vereinfachung des Wahlverfahrens für Kleinbetriebe, Freistellungen schon ab 200 (derzeit 300) Beschäftigte oder verbesserte Arbeitsbedingungen für Betriebsräte. Was halten Sie davon?

Buchner: Für diese Forderungen wird zwar weithin unter dem populären Motto der Entbürokratisierung Stim-

KRITIKPUNKTE AN DER NOVELLIERUNG

Die wichtigsten Kritikpunkte der IHK an den bisher bekannten Eckpunkten einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)

- I. Absenkung des Schwellenwerts für die Errichtung eines Betriebsrats von fünf auf drei Mitarbeiter
- II. Ausweitung des Mitarbeiterbegriffs auf Leiharbeitnehmer
- III. Mögliche Betriebsratswahl in nur einer Betriebsversammlung
- IV. Absenkung des Schwellenwerts für ein

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Personalentscheidungen von 1000 Mitarbeitern auf 200
- V. Absenkung der Schwellenwerte für die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern
- VI. Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auf Bereiche wie z.B. den Umweltschutz und die Mitarbeiterqualifizierung
- VII. Obligatorische Ausstattung des Betriebsrats mit IT-Geräten auf Kosten des Arbeitgebers

mung gemacht. Das geltende Wahlverfahren enthält aber nur die Mindestbedingungen einer demokratischen Wahl, wie sie auch in anderen Lebensbereichen anerkannt und üblich sind: Einsetzung eines Wahlvorstands, Einreichung von Wahlvorschlägen, rechtliche Garantie und praktische Vorsorge für geheime Stimmabgabe. Darauf kann nicht verzichtet werden. Keine der bestehenden Vorschriften enthält irgendeine entbehrliche Erschwerung oder Schikane, die solche Belegschaften, die Betriebsräte wollen, von der Wahl abhalten würden. Großzügigere Regelungen der Freistellung von Betriebsratsmitgliedern und verbesserte Arbeitsbe-

dingungen für Betriebsräte stellen keine Grundsatzfrage dar. Vielmehr geht es allein um die Kosten der Betriebsratsarbeit. Bereits jetzt sind Betriebsratsmitglieder freizustellen, soweit es für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dass die pauschalierte Freistellung bei 300 Beschäftigten eines Betriebes beginnt, war eine relativ willkürliche gesetzgeberische Festlegung; die Zahl 200 wäre sie nicht minder. Dass die Betriebsratsarbeit unter der bisherigen Vorgabe Defizite aufgewiesen hätte, ist nicht hinreichend belegt. Die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte orientieren sich am Grundsatz der Erforderlichkeit. Die Einschaltung von Sachverständigen und die Nutzung moderner Kommunikationsmittel ist dabei durchaus eingeschlossen. Das Kriterium der Erforderlichkeit ist sachlich kaum in Frage zu stellen. Unerfreulich sind sicher für Be-

triebsrat wie Arbeitgeber die Streitigkeiten über die Abgrenzung im konkreten Fall. Man sollte überlegen, ob nicht dem Betriebsrat ein Fonds zur Verfügung gestellt werden kann, über dessen Verwendung er in eigener Zuständigkeit entscheidet. Er kann dann nach seinem Ermessen mehr Geld für Schulungsveranstaltungen oder für Ausbau seiner Telekommunikation verwenden.

IHK-Magazin: Wie stehen Sie zur gesetzlichen Festlegung von Frauenquoten im Betriebsrat?

Buchner: Bezüglich der Frauenquote wundere ich mich, dass die Gewerkschaften nach dem Gesetzgeber rufen. Die Wahlvorschläge zu den Betriebsräten kommen, durch Paragraph 14 Absatz 5 des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes garantiert, weitgehend von den in den Betrieben vertretenen Gewerkschaften. Sie haben schon längst die Möglichkeit, die von ihnen gewünschte Frauenquote zu berücksichtigen.

IHK-Magazin: Was halten Sie von den Plänen, einen Konzernbetriebsrat obligatorisch vorzuschreiben?

Buchner: Ob ein Konzernbetriebsrat zu errichten ist, sollte man den Betriebsräten des Konzernbereichs überlassen. Wenn diese einen Konzernbetriebsrat zur Wahrnehmung der Interessen für förderlich halten, steht dessen Bildung nichts im Wege. Warum sollte der Gesetzgeber hier etwas aufoktroyieren?

Lorenz Goslich

IHK-INFO

Ansprechpartner bei der IHK München ist Dr. Tatjana Neuwald, Tel. 089/51 16-254, Fax. 089/51 16-82 54, E-Mail: neuwald@muenchen.ihk.de