

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss)

- a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 14/5741 –

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Horst Seehofer, Peter Rauen,
Karl-Josef Laumann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der CDU/CSU
– Drucksache 14/5753 –

Soziale Partnerschaft stärken – Betriebsverfassungsgesetz zukunftsfähig modernisieren

- c) zu dem Antrag der Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb, Dirk Niebel,
Rainer Brüderle, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der F.D.P.
– Drucksache 14/5764 –

Reform der Mitbestimmung zur Stärkung des Mittelstandes

A. Problem

- a) *Zum Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5741*

Die Strukturen in den Betrieben und Unternehmen haben sich in den letzten Jahren grundlegend geändert, ohne dass die organisationsrechtlichen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes angepasst worden sind. Die Zahl der Betriebsräte ist zurückgegangen. Die Reform soll die betriebliche Mitbestimmung im Interesse der Beteiligung und Motivation der Arbeitnehmer stärken sowie Arbeitgebern und Betriebsräten wieder eine zukunftsfähige Grundlage für ihre Zusammenarbeit schaffen. Um eine moderne und flexible Betriebsverfassung zu schaffen, die in der Lage ist, die bestehende Wirklichkeit in den Unternehmen und Betrieben einzufangen, Spielraum auch für die Zukunft zu geben und

die zunehmende Erosion der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen, sieht der Gesetzentwurf folgende wesentliche Neuerungen vor:

- Schaffung einer verlässlichen und tragfähigen Organisationsgrundlage für den Betriebsrat durch eine Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung, die die Bildung von Betriebsräten auch betriebs- und unternehmensübergreifend erlaubt, wie z. B. einen gemeinsamen Betriebsrat mehrerer Unternehmen, Filial- und Sparten-Betriebsräte;
- Erleichterung der Bildung von Betriebsräten durch Entbürokratisierung des Wahlrechts einschließlich Aufhebung des überholten Gruppenprinzips Arbeiter/Angestellte;
- Einbeziehung von Leiharbeitnehmern und in Telearbeit Beschäftigten in die Betriebsverfassung;
- Modernisierung der Arbeitsbedingungen des Betriebsrats, insbesondere durch moderne Techniken, und Delegation von Beteiligungsrechten durch den Betriebsrat an Arbeitsgruppen;
- Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere bei Qualifikation und Beschäftigungssicherung;
- Ausdehnung der Aufgaben des Betriebsrats im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes;
- Stärkere Einbeziehung des Einzelnen in die Arbeit des Betriebsrats;
- Mehr Möglichkeiten des Betriebsrats zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und anteilige Berücksichtigung der Frauen im Betriebsrat;
- Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung;
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

b) Zum Antrag auf Drucksache 14/5753

Das von der Union zu Beginn der 50er Jahre geschaffene System der betrieblichen Mitbestimmung hat sich bewährt. Es fördert die soziale Partnerschaft, trägt zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner bei und dient damit einem angemessenen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten auch in der globalisierten Wirtschaft sichern und muss dem zusammenwachsenden europäischen Wirtschaftsraum Rechnung tragen. Sie muss sich entsprechend den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis weiterentwickeln. Diesen Zielen wird der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf nicht gerecht. Er ist undemokratisch, bürokratisch, mittelstandsfeindlich, unflexibel und Kostentreibend. Er strahlt den Geist des Klassenkampfes und nicht den modernen sozialer Partnerschaft aus. Er wird der gesellschaftlichen Wirklichkeit und den Anforderungen der Wissensgesellschaft nicht gerecht. Er fördert nicht die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer, sondern dient einseitig den Interessen von Funktionären. Der Deutsche Bundestag soll daher den auf Bundestagsdrucksache 14/5741 vorgelegten Gesetzentwurf ablehnen und die Bundesregierung auffordern, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der sich an acht Eckpunkten orientiert.

c) Zum Antrag auf Drucksache 14/5764

Das 1972 beschlossene Betriebsverfassungsgesetz hat einen erheblichen Beitrag zum sozialen Frieden in der Bundesrepublik Deutschland geleistet. Nach

fast 30 Jahren ist jedoch eine Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung erforderlich, die der Entwicklung zu mehr Individualisierung, Flexibilisierung, Entbürokratisierung und Betriebsautonomie Rechnung trägt. Insbesondere sind die Verfahren und Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung an die Leistungsfähigkeit kleiner und mittlerer Betriebe anzupassen. Dazu werden verschiedene Neuregelungen vorgeschlagen.

B. Lösung

a) Zum Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5741

Im Zuge der Ausschussberatungen sind folgende materiellen Änderungen vorgenommen worden:

- Das Mitbestimmungsrecht bei Qualifizierung in § 97 Abs. 2 BetrVG wird in der Weise geändert, dass das Mitbestimmungsrecht generell bei vom Arbeitgeber geplanten oder durchgeführten Maßnahmen greift, wenn diese dazu führen, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.
- Für Betriebe mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern wird es ermöglicht, den Betriebsrat ebenfalls im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen, wenn dies Arbeitgeber und Wahlvorstand vereinbaren.
- Die Regelung in § 15 Abs. 2 und § 62 Abs. 3 BetrVG über die Geschlechterrepräsentanz im Betriebsrat bzw. in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird in der Weise geändert, dass das Geschlecht in der Minderheit mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat bzw. in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein muss.
- Die Besetzung der Ausschüsse (§§ 27, 28 BetrVG) und die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder (§ 38 Abs. 2 BetrVG) soll nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts erfolgen.

Weitere Änderungen technischer Art betreffen folgende Punkte:

- In § 4 Abs. 1 BetrVG wird klargestellt, dass die Abstimmung im selbständigen Betriebsteil über die Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb formlos erfolgen kann. Zudem wird sichergestellt, dass der Betriebsrat des Hauptbetriebs die Abstimmung veranlassen kann.
- Umstellung der in den §§ 32 und 52 BetrVG enthaltenen Verweise auf das – aufgehobene – Schwerbehindertengesetz auf SGB IX. Aufgrund dessen, dass erstmals im SGB IX auch eine Konzernschwerbehindertenvertretung vorgesehen ist, muss diese entsprechend den Regelungen in den §§ 32 und 52 BetrVG das Recht erhalten, an den Sitzungen des Konzernbetriebsrats beratend teilnehmen zu können (neuer § 59a).
- In die §§ 78, 79 und 119 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (Schutzbestimmungen, Geheimhaltungspflicht, Strafvorschriften) wird jeweils die neu geschaffene Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung einbezogen.
- In § 111 BetrVG wird klargestellt, dass bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit weniger als 300 Arbeitnehmern der Betriebsrat Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen kann.
- Anpassung des § 112a Abs. 1 Nr. 1 BetrVG an die Umstellung des Schwellenwerts in § 111 BetrVG auf das Unternehmen.
- Für Neuwahlen nach Inkrafttreten des Gesetzes und vor Erlass der Wahlordnungen werden die geltenden Wahlordnungen bis zu deren Änderung für entsprechend anwendbar erklärt (§ 125 Abs. 3 BetrVG). Zur Durchführung des vereinfachten Wahlverfahrens werden Hinweise gegeben (§ 125 Abs. 4 BetrVG).

- Bei der Inkrafttretensregelung wird klargestellt, dass § 9 BetrVG (Größe des Betriebsrats), § 15 BetrVG (Zusammensetzung des Betriebsrats nach den Geschlechtern) sowie § 47 Abs. 2 BetrVG (Entsendung in den Gesamtbetriebsrat) erst mit der Neuwahl des Betriebsrats zur Anwendung kommen.

Der Ausschuss empfiehlt mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. die Annahme des Gesetzentwurfs in der vom Ausschuss geänderten Fassung

b) Zum Antrag auf Drucksache 14/5753

Der Ausschuss empfiehlt mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, F.D.P. und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU die Ablehnung des Antrags

c) Zum Antrag auf Drucksache 14/5764

Der Ausschuss empfiehlt mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, PDS und fast aller Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. bei Enthaltung eines Mitgliedes der Fraktion der CDU/CSU die Ablehnung des Antrags

Im Ausschuss gestellter Entschließungsantrag

Der Ausschuss empfiehlt mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. bei Enthaltung der Mitglieder der Fraktion der PDS die Annahme des Entschließungsantrags

C. Alternativen

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 14/5741 und Annahme eines Antrags.

D. Kosten

Gesetzentwurf auf 14/5741

Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Keine

Sonstige Kosten

Finanzielle Mehrbelastungen der Wirtschaft können die Neuregelungen über die erweiterte Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, die Heranziehung von Arbeitnehmern als sachkundige Auskunftspersonen, Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik durch den Betriebsrat sowie die Hinzuziehung eines Beraters bei Betriebsänderungen auslösen. Da sich schon Schätzungen der bestehenden Kosten der betrieblichen Mitbestimmung als unsicher erweisen, können zuverlässige Angaben weder über eintretende Mehrbelastungen noch über Kostenentlastungen gemacht werden.

Anträge auf den Drucksachen 14/5753 und 14/5764

Im Hinblick auf die Anträge wurden keine detaillierten Kostenüberlegungen angestellt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

- a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5741 in der aus der nachstehenden Zusammenstellung ersichtlichen Fassung anzunehmen,
- b) den Antrag auf Drucksache 14/5753 abzulehnen,
- c) den Antrag auf Drucksache 14/5764 abzulehnen,
- d) nachstehend abgedruckten Entschließungsantrag anzunehmen:

„Die rechtliche Absicherung von Mitwirkungsmöglichkeiten junger Menschen, die in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet werden, ist unbefriedigend. Findet die praktische Berufsausbildung in einer Einrichtung statt, die lediglich einen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieb nachahmt, handelt es sich um sonstige Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und der betrieblichen Berufsbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 Berufsbildungsgesetz; das sind z. B. außerbetriebliche Ausbildungswerkstätten, Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke oder Rehabilitationszentren.

Die Bundesregierung wird aufgefordert, auch für diese Auszubildenden Mitwirkungsmöglichkeiten gesetzlich zu verankern. Sie sollen das Recht erhalten, sich organisieren und ihre Belange kollektiv vertreten zu können. Dies gehört zu den Voraussetzungen einer freiheitlichen Demokratie. Demokratieverständnis muss praktisch erlebt und gelebt werden. Jugendliche müssen dies frühzeitig erfahren können. Sie müssen die Chance haben, an demokratischer Willensbildung teilnehmen und ihre Forderungen und Beschwerden kollektiv vortragen zu können. Analog zur Aufgabenbeschreibung der JAV (Gleichstellung, Integration ausländischer Auszubildender, Beantragung von Maßnahmen beruflicher Bildung, Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften etc.) sollen sie daher ihre Interessen vertreten können.

Der Bundesregierung wird aufgetragen, auch für Auszubildende in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen im Sinne des § 1 Abs. 5 Berufsbildungsgesetz eine Interessenvertretung zu schaffen. Dazu soll in das Berufsbildungsgesetz eine Regelung eingestellt werden, die den Auszubildenden das Recht einräumt, eine eigene Interessenvertretung zu wählen, die sich in ihren Möglichkeiten und Aufgabenbereichen an den Regelungen zur JAV orientiert. Eine Kooperation der Interessenvertretung der Auszubildenden mit der Arbeitnehmervertretung und ggf. der JAV des Trägers der außerbetrieblichen Ausbildung ist zu ermöglichen.“

Berlin, den 20. Juni 2001

Der Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung

Doris Barnett
Vorsitzende

Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Berichterstatter

Zusammenstellung

des Entwurfes eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
– Drucksache 14/5741 –
mit den Beschlüssen des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss)

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Artikel 1

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, 902), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, 902), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Die Angabe „§§ 60 bis 73“ wird durch die Angabe „§§ 60 bis 73b“ ersetzt.
- b) Nach der Angabe „Zweiter Abschnitt. Gesamt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 72 bis 73“ wird folgende Angabe eingefügt:
„Dritter Abschnitt. Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 73a bis 73b“.
- c) Die Angabe „§§ 81 bis 86“ wird durch die Angabe „§§ 81 bis 86a“ ersetzt.

- a) Die Angabe „§§ 54 bis 59“ wird durch die Angabe „§§ 54 bis 59a“ ersetzt.
- b) Die Angabe „§§ 60 bis 73“ wird durch die Angabe „§§ 60 bis 73b“ ersetzt.
- c) Nach der Angabe „Zweiter Abschnitt. Gesamt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 72 bis 73“ wird folgende Angabe eingefügt:
„Dritter Abschnitt. Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 73a bis 73b“
- d) Die Angabe „§§ 81 bis 86“ wird durch die Angabe „§§ 81 bis 86a“ ersetzt.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

2. unverändert

- a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.
- b) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:
„Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.“
- c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:
„(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn
 - 1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder
 - 2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebes wesentlich ändert.“

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

3. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3

Abweichende Regelungen

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben

a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder

b) die Zusammenfassung von Betrieben,

wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;

3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;

4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;

5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(3) Besteht im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

(4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten

3. unverändert

Entwurf

betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.“

4. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Betriebsteile, Kleinbetriebe

(1) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend.

(2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.“

5. § 5 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.“

6. § 6 wird aufgehoben.

7. In § 7 werden hinter dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wörter „des Betriebs“ eingefügt und folgender Satz angefügt:

„Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.“

8. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9

Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,

21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,

51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,

Beschlüsse des 11. Ausschusses

4. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Betriebsteile, Kleinbetriebe

(1) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit **formlos** beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. **Die Abstimmung kann auch vom Betriebsrat des Hauptbetriebs veranlasst werden.** Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 **bis 4** entsprechend.

(2) **u n v e r ä n d e r t**

5. **u n v e r ä n d e r t**

6. **u n v e r ä n d e r t**

7. **u n v e r ä n d e r t**

8. **u n v e r ä n d e r t**

Entwurf

- 201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
 401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
 701 bis 1 000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,
 1 001 bis 1 500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
 1 501 bis 2 000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,
 2 001 bis 2 500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
 2 501 bis 3 000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,
 3 001 bis 3 500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
 3 501 bis 4 000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,
 4 001 bis 4 500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
 4 501 bis 5 000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
 5 001 bis 6 000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,
 6 001 bis 7 000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,
 7 001 bis 9 000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9 000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.“

9. § 10 wird aufgehoben.
 10. § 12 wird aufgehoben.
 11. § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14
 Wahlvorschriften

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a zu wählen ist.

(3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(4) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer.

(5) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

12. Nach § 14 wird folgender § 14a eingefügt:

„§ 14a

Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

(1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversamm-

Beschlüsse des 11. Ausschusses

9. unverändert
 10. unverändert
 11. unverändert

12. Nach § 14 wird folgender § 14a eingefügt:

„§ 14a

Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

(1) unverändert

Entwurf

lung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes statt.

(2) Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nach § 17a Nr. 3 gemacht werden; für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer gilt § 14 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass für Wahlvorschläge, die erst auf dieser Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist.

(3) Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig wahlberechtigten Arbeitnehmern nach § 17a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt, wird der Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Sätze 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wahlvorschläge können bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden; § 14 Abs. 4 gilt unverändert.

(4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.“

13. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15
Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten
und Geschlechter

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) *Die Geschlechter müssen* entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“

14. § 16 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird Satz 5 aufgehoben.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.“

15. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 17
Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben
ohne Betriebsrat“

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

Beschlüsse des 11. Ausschusses

(2) *unverändert*

(3) *unverändert*

(4) *unverändert*

(5) In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern können der Wahlvorstand und der Arbeitgeber die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

13. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15
Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten
und Geschlechter

(1) *unverändert*

(2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“

14. *unverändert*

15. *unverändert*

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

„(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.“

c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.“

d) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.

16. Nach § 17 wird folgender § 17a eingefügt:

„§ 17a
Bestellung des Wahlvorstands
im vereinfachten Wahlverfahren

Im Fall des § 14a finden die §§ 16 und 17 mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 wird auf vier Wochen und die des § 16 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
2. § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
3. In den Fällen des § 17 Abs. 2 wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Für die Einladung zu der Wahlversammlung gilt § 17 Abs. 3 entsprechend.
4. § 17 Abs. 4 gilt entsprechend, wenn trotz Einladung keine Wahlversammlung stattfindet oder auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird.“

17. § 18 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Antrag“ die Wörter „des Betriebsrats,“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 werden die Wörter „ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist“ durch die Wörter „eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt“ ersetzt und die Wörter „vor der Wahl“ gestrichen.

18. Nach § 21 wird folgender § 21a eingefügt:

„§ 21a¹⁾
Übergangsmandat

(1) Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm

16. un verändert

17. un verändert

18. un verändert

¹⁾ Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 1 der Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (Abl. EG Nr. L 201 S. 88), betreffend das in Artikel 5 der geänderten Richtlinie 77/187/EWG vorgesehene Übergangsmandat.

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.“

19. Nach § 21a wird folgender § 21b eingefügt:

„§ 21b
Restmandat

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.“

20. § 24 wird wie folgt geändert:

- a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.

21. § 25 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2“ eingefügt und in Satz 3 wird die Angabe „der §§ 10 und 12“ durch die Angabe „des § 15 Abs. 2“ ersetzt.
- b) Absatz 3 wird aufgehoben.

22. § 26 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird Satz 2 aufgehoben.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.
- c) Absatz 3 wird Absatz 2.

23. § 27 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 wird die Zahl „19“ durch die Zahl „17“ und die Zahl „27“ durch die Zahl „25“ ersetzt.
 - bb) In Satz 3 werden die Worte „in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl“ gestrichen.
 - cc) Die Sätze 4 und 5 werden aufgehoben.

19. un verändert

20. un verändert

21. un verändert

22. un verändert

23.

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) un verändert

bb) entfällt

cc) entfällt

Entwurf

- b) Absatz 2 wird aufgehoben.
- c) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden Absätze 2 und 3.
24. § 28 wird wie folgt geändert:
- a) In der Überschrift wird das Wort „weitere“ gestrichen.
- b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. § 27 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“
- c) Absatz 2 wird aufgehoben.
- d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und wie folgt geändert:
- Die Wörter „Die Absätze 1 und 2 gelten“ werden durch die Wörter „Absatz 1 gilt“ ersetzt.
25. Nach § 28 wird folgender § 28a eingefügt:
- „§ 28a
Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen
- (1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.
- (2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.“
26. § 29 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 26 Abs. 1 und 2“ durch die Angabe „§ 26 Abs. 1“ ersetzt.
- b) In Absatz 3 wird Satz 2 aufgehoben.
27. In § 31 werden die Wörter „oder der Mehrheit einer Gruppe“ gestrichen.
28. § 35 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehinderten-

Beschlüsse des 11. Ausschusses

- b) un verändert
- c) un verändert
24. § 28 wird wie folgt geändert:
- a) un verändert
- b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. **Für die Wahl und Abberufung der Ausschussmitglieder gilt § 27 Abs. 1 Satz 3 bis 5 entsprechend.** Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; § 27 Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“
- c) un verändert
- d) un verändert
25. un verändert
26. un verändert
27. un verändert
- 27a. In § 32 wird die Angabe „(§ 24 des Schwerbehindertengesetzes)“ durch die Angabe „(§ 94 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)“ ersetzt.**
28. un verändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

vertretung einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.“

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

29. § 37 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsrats Tätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann.“

b) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Absatz 2 gilt“ durch die Wörter „Die Absätze 2 und 3 gelten“ ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schultag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.“

c) In Absatz 7 Satz 3 wird die Angabe „Absatz 6 Satz 2 bis 5“ durch die Angabe „Absatz 6 Satz 2 bis 6“ ersetzt.

30. § 38 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 500 Arbeitnehmern
ein Betriebsratsmitglied,

501 bis 900 Arbeitnehmern
2 Betriebsratsmitglieder,

901 bis 1 500 Arbeitnehmern
3 Betriebsratsmitglieder,

1 501 bis 2 000 Arbeitnehmern
4 Betriebsratsmitglieder,

2 001 bis 3 000 Arbeitnehmern
5 Betriebsratsmitglieder,

3 001 bis 4 000 Arbeitnehmern
6 Betriebsratsmitglieder,

4 001 bis 5 000 Arbeitnehmern
7 Betriebsratsmitglieder,

5 001 bis 6 000 Arbeitnehmern
8 Betriebsratsmitglieder,

29. un verändert

30. § 38 wird wie folgt geändert:

a) un verändert

Entwurf

6 001 bis 7 000 Arbeitnehmern
9 Betriebsratsmitglieder,

7 001 bis 8 000 Arbeitnehmern
10 Betriebsratsmitglieder,

8 001 bis 9 000 Arbeitnehmern
11 Betriebsratsmitglieder,

9 001 bis 10 000 Arbeitnehmern
12 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2 000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengekommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt.“

31. In § 40 Abs. 2 werden nach den Wörtern „sachliche Mittel“ das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und die Wörter „Informations- und Kommunikationstechnik sowie“ eingefügt.

32. In § 43 Abs. 2 wird Satz 3 wie folgt gefasst:

„Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.“

Beschlüsse des 11. Ausschusses

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat **aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl** gewählt. **Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt.** Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. **Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten.** Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt. **Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.**“

31. un verändert

32. un verändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

33. In § 44 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „§§ 17“ durch die Angabe „§§ 14a, 17“ ersetzt. 33. un verändert
34. In § 45 wird Satz 1 wie folgt gefasst: 34. un verändert
- „Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung.“
35. § 47 wird wie folgt geändert: 35. un verändert
- a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder; jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.“
- b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird der zweite Halbsatz aufgehoben und das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.
- bb) Satz 2 wird aufgehoben.
- c) Absatz 7 wird wie folgt gefasst:
- „(7) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu.“
- d) Absatz 8 wird wie folgt gefasst:
- „(8) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, wahlberechtigte Arbeitnehmer in den Wählerlisten eingetragen sind; sind mehrere Mitglieder entsandt worden, gilt Absatz 7 Satz 2 entsprechend.“
- e) Nach Absatz 8 wird folgender Absatz angefügt:
- „(9) Für Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von den Absätzen 7 und 8 abweichende Regelungen getroffen werden.“
36. § 50 wird wie folgt geändert: 36. un verändert
- a) In Absatz 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und werden die Wörter „seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat.“ angefügt.
- b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 27 Abs. 3 Satz 3 und 4“ durch die Angabe „§ 27 Abs. 2 Satz 3 und 4“ ersetzt.

Entwurf

37. § 51 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, die §§ 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40 und 41 entsprechend.“
- bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 27 Abs. 1 Satz 1 und 2“ durch die Angabe „§ 27 Abs. 1“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.
- c) Die bisherigen Absätze 3 bis 6 werden Absätze 2 bis 5.
38. In § 53 Abs. 2 wird die Nummer 2 wie folgt gefasst:
- „2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden,“
39. § 54 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind.“
40. § 55 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.“
- b) In Absatz 2 wird Satz 2 aufgehoben.
- c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) Jedem Mitglied des Konzernbetriebsrats stehen die Stimmen der Mitglieder des entsendenden Gesamtbetriebsrats je zur Hälfte zu.“
- d) In Absatz 4 Satz 2 wird die Zahl „8“ durch die Zahl „9“ ersetzt.
41. § 58 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und werden die Wörter „seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Unternehmen, die einen Gesamtbetriebsrat nicht gebildet

Beschlüsse des 11. Ausschusses

37. § 51 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, **§ 28 Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2**, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40 und 41 entsprechend.“
- bb) **unverändert**
- b) **unverändert**
- c) **unverändert**
- 37a. In § 52 wird die Angabe „(§ 27 Abs. 1 des Schwerbehindertengesetzes)“ durch die Angabe „(§ 97 Abs. 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch)“ ersetzt.**
38. **unverändert**
39. **unverändert**
40. **unverändert**
41. **unverändert**

Entwurf

haben, sowie auf Betriebe der Konzernunternehmen ohne Betriebsrat.“ angefügt.

- b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „Abs. 3“ durch die Angabe „Abs. 2“ ersetzt.

42. § 59 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, die §§ 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40, 41 und 51 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bis 5 entsprechend.“

43. § 62 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person,

21 bis 50 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern,

51 bis 150 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern,

151 bis 300 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern,

301 bis 500 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern,

501 bis 700 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern,

701 bis 1 000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern,

mehr als 1 000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern.“

- b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) *Die Geschlechter müssen* entsprechend *ihrem* zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“

44. § 63 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird nach dem Wort „geheimer“ das Komma durch das Wort „und“ ersetzt und die Worte „und gemeinsamer“ gestrichen.

- b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 14 Abs. 3 bis 5, 6 Satz 1 zweiter Halbsatz, Abs. 7 und 8“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 2 bis 5“ und die Angabe „§ 16

Beschlüsse des 11. Ausschusses

42. § 59 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, § 28 **Abs. 1 Satz 1 und 3, Abs. 2**, die §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40, 41 und 51 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bis 5 entsprechend.“

42a. Nach § 59 wird folgender § 59a eingefügt:

„§ 59a

Teilnahme der

Konzernschwerbehindertenvertretung

Die Konzernschwerbehindertenvertretung (§ 97 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch) kann an allen Sitzungen des Konzernbetriebsrats beratend teilnehmen.“

43. § 62 wird wie folgt geändert:

- a) un v e r ä n d e r t

- b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) **Das Geschlecht, das unter den in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern in der Minderheit ist, muss mindestens** entsprechend **seinem** zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“

44. § 63 wird wie folgt geändert:

- a) un v e r ä n d e r t

- b) un v e r ä n d e r t

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

- Abs. 1 Satz 6 und 7“ durch die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 4 bis 6“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 wird nach der Angabe „§ 16 Abs. 2 Satz 1 und 2“ ein Komma und die Angabe „Abs. 3 Satz 1“ eingefügt, die Wörter „mit der Maßgabe, daß“ werden durch ein Semikolon ersetzt und nach dem Wort „Arbeitsgericht“ wird das Wort „kann“ eingefügt sowie das Wort „kann“ am Ende des Satzes gestrichen.
- d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:
- „(4) In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Falle des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Falle des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.“
45. § 65 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.“
46. § 70 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
- a) In Nr. 1 werden hinter dem Wort „Berufsbildung“ die Wörter „und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis“ eingefügt.
- b) Nach der Nummer 1 wird folgende Nummer 1a eingefügt:
- „1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;“.
- c) Nach Nummer 3 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:
- „4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.“
47. § 72 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 5 wird Satz 2 aufgehoben.
- b) Nach Absatz 7 wird folgender Absatz 8 angefügt:
- „(8) Für Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von Absatz 7 abweichende Regelungen getroffen werden.“
48. § 73 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:
- c) un verändert
- d) un verändert
- e) **Nach dem neuen Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:**
- „(5) In Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt § 14a Abs. 5 entsprechend.“**
45. § 65 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:
- „(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1 **und 2**, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.“
46. un verändert
47. un verändert
48. un verändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

„(2) Für die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 48, 49, 50, 51 Abs. 2 bis 5 sowie die §§ 66 bis 68 entsprechend.“

49. Nach § 73 wird folgender neuer Abschnitt eingefügt:

49. u n v e r ä n d e r t

„Dritter Abschnitt. Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 73a

Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

(1) Bestehen in einem Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) mehrere Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, so nimmt diese die Aufgaben einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

(2) In die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung eines ihrer Mitglieder. Sie hat für jedes Mitglied mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

(3) Jedes Mitglied der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder der entsendenden Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung insgesamt Stimmen haben.

(4) § 72 Abs. 4 bis 8 gilt entsprechend.

§ 73b

Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften

(1) Die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Konzernbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Konzernbetriebsrats teilnehmen.

(2) Für die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 51 Abs. 3 bis 5, die §§ 56, 57, 58, 59 Abs. 2 und die §§ 66 bis 68 entsprechend.“

50. In § 74 Abs. 2 Satz 3 werden nach dem Wort „sozialpolitischer“ ein Komma und das Wort „umweltpolitisch“ eingefügt.

50. u n v e r ä n d e r t

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

51. § 75 wird wie folgt geändert²⁾:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Geschlechts“ die Wörter „oder ihrer sexuellen Identität“ eingefügt.
 - b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:
„Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.“
52. § 78 wird wie folgt geändert:
- a) Die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ wird durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.
 - b) Nach der Angabe „(§ 86)“ werden die Wörter „sowie Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3)“ eingefügt.
53. In § 79 Abs. 2 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.
54. § 80 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 2a wird das Wort „Gleichberechtigung“ durch das Wort „Gleichstellung“ ersetzt.
 - bb) Nach Nummer 2a wird folgende Nummer 2b eingefügt:
„2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;“.
 - cc) In Nummer 7 werden das Wort „Eingliederung“ durch das Wort „Integration“ und der Punkt durch ein Komma ersetzt und die Wörter „sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;“ angefügt.
 - dd) Nach Nummer 7 werden folgende Nummern 8 und 9 angefügt:
„8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.“
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

51. **u n v e r ä n d e r t**
52. § 78 wird wie folgt geändert:
- a) **Nach den Wörtern „der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ werden die Wörter „der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ eingefügt.**
 - b) Die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ wird durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.
 - c) Nach der Angabe „(§ 86)“ werden die Wörter „sowie Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3)“ eingefügt.
53. In § 79 Abs. 2 **werden nach den Wörtern „der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ die Wörter „der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ eingefügt und** wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.
54. **u n v e r ä n d e r t**

²⁾ Artikel 1 Nr. 51 Buchstabe a dient teilweise der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Abl. EG Nr. L 303 S. 16).

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

„die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.“

bb) In Satz 2 wird das Wort „Ihm“ durch die Wörter „Dem Betriebsrat“ ersetzt.

cc) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

c) In Absatz 3 wird Satz 2 aufgehoben.

d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

„(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.“

55. Nach § 86 wird folgender § 86a eingefügt:

55. un verändert

„§ 86a
Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.“

56. In § 87 Abs. 1 wird nach Nummer 12 der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgende Nummer 13 angefügt:

56. un verändert

„13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.“

57. § 88 wird wie folgt geändert:

57. un verändert

a) Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 1a eingefügt:

„1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;“

b) Nach Nummer 3 werden der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und die folgende Nummer 4 angefügt:

„4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.“

58. § 89 wird wie folgt geändert:

58. un verändert

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz“.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.“

- c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird die Angabe „Absatz 1“ durch die Angabe „Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.“
- d) Nach Absatz 2 wird folgender neuer Absatz 3 eingefügt:
- „(3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.“
- e) Die bisherigen Absätze 3 bis 5 werden die Absätze 4 bis 6.
- f) In dem neuen Absatz 5 werden nach dem Wort „erhält“ die Wörter „vom Arbeitgeber“ eingefügt und die Angabe „Absätzen 2 und 3“ durch die Angabe „Absätzen 2 und 4“ ersetzt.

59. § 92 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 werden die Wörter „einschließlich Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a“ gestrichen.
- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:
- „(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

60. Nach § 92 wird folgender § 92a eingefügt:

„§ 92a
Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer,

59. un verändert

60. un verändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzuziehen.“

61. In § 95 Abs. 2 Satz 1 wird die Zahl „1 000“ durch die Zahl „500“ ersetzt.

62. In § 96 Abs. 1 Satz 2 werden die Wörter „mit diesem“ durch die Wörter „den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm“ ersetzt.

63. § 97 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Hat der Arbeitgeber *technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze* geplant, 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, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

64. § 99 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Betrieben“ durch das Wort „Unternehmen“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird nach dem Wort „ist“ das Komma durch ein Semikolon ersetzt und werden die Wörter „als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,“ angefügt.

bb) In Nummer 6 werden nach dem Wort „Grundsätze“ ein Komma und die Wörter „insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung,“ eingefügt.

65. § 103 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Kündigung“ die Wörter „und Versetzung“ eingefügt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass

61. un verändert

62. un verändert

63. § 97 wird wie folgt geändert:

a) un verändert

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Hat der Arbeitgeber **Maßnahmen** geplant **oder durchgeführt**, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer **ändert** und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

64. un verändert

65. un verändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

- das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.“
66. In § 104 Satz 1 werden nach dem Wort „Grundsätze“ ein Komma und die Wörter „insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen,“ eingefügt. 66. **u n v e r ä n d e r t**
67. In § 106 Absatz 3 wird nach der Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:
„5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;“ 67. **u n v e r ä n d e r t**
68. In § 108 Abs. 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 80 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 80 Abs. 3 und 4“ ersetzt. 68. **u n v e r ä n d e r t**
69. In § 109 Satz 3 zweiter Halbsatz wird die Angabe „§ 80 Abs. 3 Satz 2“ durch die Angabe „§ 80 Abs. 4“ ersetzt. 69. **u n v e r ä n d e r t**
70. § 111 wird wie folgt geändert:
a) In Satz 1 werden die Wörter „Der Unternehmer hat in Betrieben“ durch die Wörter „In Unternehmen“ ersetzt und nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wörter „hat der Unternehmer“ eingefügt. a) **u n v e r ä n d e r t**
b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:
„Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend.“ b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:
„Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend;
im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt.“
71. In § 112 Abs. 5 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:
„2a. Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.“ 71. **u n v e r ä n d e r t**
72. In § 112a Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 111 Satz 2 Nr. 1“ durch die Angabe „§ 111 Satz 3 Nr. 1“ ersetzt. 72. § 112a Abs. 1 wird **wie folgt geändert**:
a) **In Satz 1 wird die Angabe „§ 111 Satz 2 Nr. 1“ durch die Angabe „§ 111 Satz 3 Nr. 1“ ersetzt.**
b) **In Nummer 1 werden die Wörter „mehr als 20 und“ gestrichen.**
73. In § 114 Abs. 6 wird Satz 3 aufgehoben. 73. **u n v e r ä n d e r t**
74. § 115 wird wie folgt geändert:
a) In Absatz 2 wird Nummer 4 aufgehoben. 74. **u n v e r ä n d e r t**
b) In Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 werden die Wörter „findet § 17 Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung“ durch die Wörter „wird der Wahlvorstand in einer Bordversammlung von der Mehrheit der anwesenden Besatzungsmitglieder gewählt; § 17 Abs. 3 gilt entsprechend“ ersetzt.
c) In Absatz 3 wird die Angabe „§§ 21 bis 25“ durch die Angabe „§§ 21, 22 bis 25“ ersetzt.
75. § 116 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
a) Nummer 3 wird wie folgt gefasst: 75. **u n v e r ä n d e r t**

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

- „3. Der Seebetriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel
5 bis 400 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person,
401 bis 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern,
über 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.“
- b) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
„4. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Falle des § 14 Abs. 4 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 mindestens von drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern unterschrieben ist.“
- c) Nummer 5 wird wie folgt gefasst:
„5. § 14a findet keine Anwendung.“
- d) In Nummer 7 werden die Sätze 2 und 3 durch folgende Sätze ersetzt:
„§ 17 Abs. 2 bis 4 findet keine Anwendung. Besteht kein Seebetriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand. Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand gemeinsam vom Arbeitgeber und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt; Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Satz 3 unterlässt.“
76. In § 117 Abs. 2 Satz 2 wird der zweite Halbsatz aufgehoben und das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.
77. § 119 wird wie folgt geändert:
a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
aa) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 oder 5“ ersetzt.
bb) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.
cc) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt und werden nach dem Wort „willen“ die Wörter „oder eine Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 um ihrer Tätigkeit willen“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Seebetriebsrats,“ die Wörter „einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer,“ eingefügt.
78. § 120 Abs. 1 wird wie folgt geändert:
76. u n v e r ä n d e r t
77. § 119 wird wie folgt geändert:
a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
aa) u n v e r ä n d e r t
bb) In Nummer 2 **werden nach den Wörtern „der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ die Wörter „der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ eingefügt und** die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.
cc) In Nummer 3 **werden nach den Wörtern „der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ die Wörter „der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung,“ eingefügt,** die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt und werden nach dem Wort „willen“ die Wörter „oder eine Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 um ihrer Tätigkeit willen“ eingefügt.
- b) u n v e r ä n d e r t
78. u n v e r ä n d e r t

Entwurf

- a) In Nummer 3 wird nach dem Komma das Wort „oder“ gestrichen.
- b) Nach Nummer 3 werden folgende Nummern 3a und 3b eingefügt:
- „3a. Berater, der vom Betriebsrat nach § 111 Satz 2 hinzugezogen worden ist;
- 3b. Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 3 zur Verfügung gestellt worden ist, oder“.

79. In § 121 Abs. 1 wird nach der Angabe „§ 92 Abs. 1 Satz 1“ die Angabe „auch in Verbindung mit Absatz 3,“ eingefügt.

80. § 125 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Bordvertretungen und Seebetriebsräte, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom ... bestehen, bleiben bis längstens zum ... im Amt; ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Vorschriften dieses Gesetzes.“

Beschlüsse des 11. Ausschusses

79. unverändert

80. § 125 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Auf Wahlen des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die nach dem ... (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, finden die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 16. Januar 1972 (BGBl. I S. 49), zuletzt geändert durch Verordnung vom 16. Januar 1995 (BGBl. I S. 43), die Zweite Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 24. Oktober 1972 (BGBl. I S. 2029), zuletzt geändert durch Verordnung vom 28. September 1989 (BGBl. I S. 1795) und die Verordnung zur Durchführung der Betriebsratswahlen bei den Postunternehmen vom 26. Juni 1995 (BGBl. I S. 871) bis zu deren Änderung entsprechende Anwendung.

(4) Ergänzend findet für das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a die Erste Verordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes bis zu deren Änderung mit folgenden Maßgaben entsprechende Anwendung:

1. Die Frist für die Einladung zur Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nach § 14a Abs. 1 des Gesetzes beträgt mindestens sieben Tage. Die Einladung muss Ort, Tag und Zeit der Wahlversammlung sowie den Hinweis enthalten, dass bis zum Ende dieser Wahlversammlung Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden können (§ 14a Abs. 2 des Gesetzes).

2. § 3 findet wie folgt Anwendung:

a) Im Fall des § 14a Abs. 1 des Gesetzes erlässt der Wahlvorstand auf der Wahlversammlung das Wahlausschreiben. Die Einspruchsfrist nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 verkürzt sich auf drei Tage. Die Angabe nach § 3 Abs. 2 Nr. 4 muss die Zahl der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit (§ 15 Abs. 2 des Gesetzes) enthalten. Die Wahlvorschläge sind abweichend von § 3 Abs. 2 Nr. 7 bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen. Ergänzend zu § 3 Abs. 2 Nr. 10 gibt der Wahlvorstand den

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Ort, Tag und Zeit der nachträglichen Stimmabgabe an (§ 14a Abs. 4 des Gesetzes).

b) Im Fall des § 14a Abs. 3 des Gesetzes erlässt der Wahlvorstand unverzüglich das Wahlausschreiben mit den unter Buchstabe a genannten Maßgaben zu § 3 Abs. 2 Nr. 3, 4 und 10. Abweichend von § 3 Abs. 2 Nr. 7 sind die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§ 14a Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes) beim Wahlvorstand einzureichen.

3. Die Einspruchsfrist des § 4 Abs. 1 verkürzt sich auf drei Tage.
4. Die §§ 6 bis 8 und § 10 Abs. 2 finden entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahl aufgrund von Wahlvorschlägen erfolgt. Im Fall des § 14a Abs. 1 des Gesetzes sind die Wahlvorschläge bis zum Abschluss der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands bei diesem einzureichen; im Fall des § 14a Abs. 3 des Gesetzes sind die Wahlvorschläge spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats (§ 14a Abs. 3 Satz 2 des Gesetzes) beim Wahlvorstand einzureichen.
5. § 9 findet keine Anwendung.
6. Auf das Wahlverfahren finden die §§ 21 ff. entsprechende Anwendung. Auf den Stimmzetteln sind die Bewerber in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Familienname, Vorname und Art der Beschäftigung im Betrieb aufzuführen.
7. § 25 Abs. 5 bis 8 findet keine Anwendung.
8. § 26 Abs. 1 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wahlberechtigte sein Verlangen auf schriftliche Stimmabgabe spätestens drei Tage vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats dem Wahlvorstand mitgeteilt haben muss.
9. § 31 findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, dass die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung aufgrund von Wahlvorschlägen erfolgt.

81. In § 126 wird nach der Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:

„5a. die Verteilung der Sitze im Betriebsrat, in der Bordvertretung, im Seebetriebsrat sowie in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Geschlechter, auch soweit die Sitze nicht gemäß § 15 Abs. 2 und § 62 Abs. 3 besetzt werden können.“

Artikel 2**Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

In § 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Neubekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch das Gesetz vom ... (BGBl. ...) geändert worden ist, werden die

81. unverändert

Artikel 2**Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes**

unverändert

Entwurf

Wörter „weder wahlberechtigt noch“ durch das Wort „nicht“ ersetzt.

Artikel 3**Änderung des Umwandlungsgesetzes**

Das Umwandlungsgesetz vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210, 1995 I S. 428), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 321 wird aufgehoben.
2. § 322 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird aufgehoben.
 - b) Die Absatzbezeichnung „(2)“ wird gestrichen.

Artikel 4**Änderung des Dritten Buches
Sozialgesetzbuch**

In § 256 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch das Gesetz vom ... (BGBl. ...) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Unternehmers“ die Wörter „oder der Einigungsstelle nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes“ eingefügt.

Artikel 5**Änderung des Deutsche Bahn
Gründungsgesetzes**

Das Deutsche Bahn Gründungsgesetz vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 19 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Absätze 2 bis 4 werden aufgehoben.
 - b) Absatz 5 wird Absatz 2.
2. § 20 wird aufgehoben.

Artikel 6**Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes**

Das Postpersonalrechtsgesetz vom 14. September 1994 (BGBl. I S. 2325, 2353), zuletzt geändert durch ..., wird wie folgt geändert:

1. § 24 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.“
2. § 26 wird wie folgt gefasst:

„§ 26

Wahlen, Ersatzmitglieder

Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats sowie über seine Ersatzmitglieder finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 3**Änderung des Umwandlungsgesetzes**

unverändert

Artikel 4**Änderung des Dritten Buches
Sozialgesetzbuch**

unverändert

Artikel 5**Änderung des Deutsche Bahn
Gründungsgesetzes**

unverändert

Artikel 6**Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes**

unverändert

Entwurf

1. Die in den Betrieben der Aktiengesellschaften beschäftigten Beamten bilden bei der Wahl zum Betriebsrat eine eigene Gruppe, es sei denn, dass die Mehrheit dieser Beamten vor der Wahl in geheimer Abstimmung hierauf verzichtet.
 2. Arbeitnehmer und Beamte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.
 3. Die Arbeitnehmer und Beamten wählen ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Die Betriebsratswahl erfolgt in gemeinsamer Wahl, wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a des Betriebsverfassungsgesetzes zu wählen ist.
 4. Steht einer Gruppe nur ein Vertreter im Betriebsrat zu, so erfolgt die Wahl des Gruppenvertreters nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.
 5. Finden getrennte Wahlgänge statt, so sind zur Unterzeichnung von Wahlvorschlägen der Gruppen nur die wahlberechtigten Angehörigen der jeweiligen Gruppe entsprechend § 14 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes berechtigt.
 6. In Betrieben mit Beamten muss dem Wahlvorstand ein Beamter angehören.
 7. Ist der Betriebsrat in gemeinsamer Wahl gewählt, bestimmt sich das Nachrücken von Ersatzmitgliedern nach § 25 des Betriebsverfassungsgesetzes unter Berücksichtigung der Grundsätze der Nummer 2.“
3. § 27 wird aufgehoben.

Artikel 7**Änderung des Kündigungsschutzgesetzes**

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. In § 15 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Aus-

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 7**Änderung des Kündigungsschutzgesetzes**

unverändert

Entwurf

zubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.“

2. In § 16 Satz 1 wird die Angabe „§ 15 Abs. 1 bis 3“ durch die Angabe „§ 15 Abs. 1 bis 3a“ ersetzt.

Artikel 8**Änderung des Montan-
Mitbestimmungsgesetzes**

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Juni 1998 (BGBl. I S. 1242), wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „ein Arbeiter und ein Angestellter“ durch die Wörter „zwei Arbeitnehmer“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „dem Wahlorgan“ gestrichen und nach den Wörtern „der Betriebe des Unternehmens“ die Wörter „in geheimer Wahl gewählt und dem Wahlorgan“ eingefügt.
 - cc) Die Sätze 3 und 4 werden aufgehoben.
 - b) In Absatz 5 Satz 1 wird nach dem Wort „wählen“ das Wort „gemeinsam“ gestrichen.
2. § 9 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „Arbeiter zwei, die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer drei beträgt“ durch die Wörter „Arbeitnehmer und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer je drei beträgt“ ersetzt.
 - b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Arbeiter drei und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer vier beträgt“ durch die Wörter „Arbeitnehmer und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer je vier beträgt“ ersetzt.

Artikel 9**Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952**

Das Betriebsverfassungsgesetz 1952 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 2. August 1994 (BGBl. I S. 1961), wird wie folgt geändert:

1. § 76 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 8**Änderung des Montan-
Mitbestimmungsgesetzes**

unverändert

Artikel 9**Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952**

unverändert

Entwurf

- a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 6“ durch die Angabe „§ 7 des Betriebsverfassungsgesetzes“ ersetzt.
 - b) In Satz 3 werden die Wörter „ , darunter ein Arbeiter und ein Angestellter,“ und die Angabe „ , § 10 Abs. 3 gilt entsprechend“ gestrichen.
 - c) In Satz 5 wird die Angabe „§ 53“ durch die Angabe „§ 78 des Betriebsverfassungsgesetzes“ ersetzt.
2. Nach § 87 wird folgender § 87a angefügt:

„§ 87a

Auf die in den §§ 76 und 77 bezeichneten Wahlen, die nach dem (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, findet die Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 18. März 1953 (BGBl. I S. 58), zuletzt geändert durch Verordnung vom 7. Februar 1962 (BGBl. I S. 64) entsprechende Anwendung.“

Artikel 10**Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes**

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Juni 1998 (BGBl. I S. 1242), wird wie folgt geändert:

- 1. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeiter und Angestellte“ durch die Wörter „die in § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen“ ersetzt.
 - bb) Die Sätze 3 und 4 werden aufgehoben.
 - b) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind solche des Betriebsverfassungsgesetzes. § 4 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.“
- 2. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeiter und die Angestellten in getrennter Wahl, geheim“ durch die Wörter „Arbeitnehmer in geheimer Wahl“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
 - c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und folgender Satz 2 wird angefügt:

„§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 10**Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes**

unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

- d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und die Angabe „Absatz 3“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.
- e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4 und Satz 2 aufgehoben.
3. § 9 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Betrieb“ die Wörter „für eine Gruppe“ gestrichen.
- b) Absatz 2 wird aufgehoben.
- c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und wie folgt gefasst:
- „(2) Entfällt auf einen Betrieb kein Delegierter, gelten die Arbeitnehmer dieses Betriebs für die Wahl der Delegierten als Arbeitnehmer des Betriebs der Hauptniederlassung des betreffenden Konzernunternehmens. Soweit auf die Arbeitnehmer des Betriebs der Hauptniederlassung kein Delegierter entfällt, gelten diese für die Wahl der Delegierten als Arbeitnehmer des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs des betreffenden Konzernunternehmens.“
- d) Die Absätze 4 und 5 werden aufgehoben.
4. § 10 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Jeder Wahlvorschlag für Delegierte muss von einem Zehntel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs unterzeichnet sein.“
5. § 10c wird wie folgt geändert:
- a) Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.
- b) Absatz 4 wird Absatz 2.
- c) In dem neuen Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt gefasst:
- „Jeder Wahlvorschlag muss von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Konzerns unterzeichnet sein.“
- d) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 3 und wie folgt gefasst:
- „(3) Abweichend von Absatz 1 findet Mehrheitswahl statt, soweit nur ein Wahlvorschlag gemacht wird. In diesem Fall muss der Wahlvorschlag mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Aufsichtsratsmitglieder auf die Arbeitnehmer entfallen.“
6. In § 10d Abs. 1 werden die Wörter „gemeinsamer Wahl, geheim“ durch die Wörter „geheimer Wahl“ ersetzt.
7. § 10e Abs. 1 Satz 2 wird aufgehoben.
8. § 10g wird wie folgt geändert:
- a) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:
- „§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“
- b) Im bisherigen Satz 2 werden die Wörter

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

„1. Delegierten der Arbeiter die wahlberechtigten Arbeiter,

2. Delegierten der Angestellten die wahlberechtigten Angestellten“

durch die Wörter „Delegierten die wahlberechtigten Arbeitnehmer“ ersetzt.

9. § 10h wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 Nummer 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „an Abstimmungen über die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch die Delegierten nicht teilnehmen und“ werden gestrichen.

bb) Die Wörter „der Arbeiter und Delegierten der Angestellten“ werden gestrichen.

b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „nehmen diese Arbeitnehmer an einer Abstimmung über die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nicht teil und bleiben“ werden durch die Wörter „bleiben diese Arbeitnehmer“ ersetzt.

bb) Die Wörter „Zahlen von Arbeitern und Angestellten“ werden durch die Wörter „Zahl von Arbeitnehmern“ ersetzt.

10. § 10m wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Antragsberechtigt für die Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds, das nach

1. § 6 Abs. 1 Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens ist, sind drei Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer,

2. § 6 Abs. 1 Vertreter einer Gewerkschaft ist, ist die Gewerkschaft, die das Mitglied vorgeschlagen hat.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Ein durch Delegierte gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluss der Delegierten abberufen. Dieser Beschluss wird in geheimer Abstimmung gefasst und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Ein von den Arbeitnehmern unmittelbar gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluss der wahlberechtigten Arbeitnehmer abberufen. Dieser Beschluss wird in geheimer, unmittelbarer Abstimmung gefasst und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

11. § 10n Abs. 2 wird aufgehoben.

12. § 17 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 werden die Wörter „und darüber, ob gemeinsame Wahl stattfinden soll“ gestrichen.

b) In Nummer 4 werden die Wörter „die Arbeiter, die Angestellten“ durch die Wörter „diejenigen, die Ar-

Entwurf

beitnehmer eines Konzernunternehmens sein müssen,“ ersetzt.

- c) In Nummer 5 werden die Wörter „sowie ihre Verteilung auf die Arbeiter und Angestellten“ gestrichen.

13. Die §§ 19 und 20 werden aufgehoben.

14. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Auf Wahlen oder Abberufungen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die nach dem (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, findet die Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 23. Januar 1989 (BGBl. I S. 147) entsprechende Anwendung.“

Artikel 11

**Änderung des Saarländischen Gesetzes Nr. 560
über die Einführung der Mitbestimmung
der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten
und Vorständen der Unternehmen
des Bergbaus und der Eisen und Stahl
erzeugenden Industrie**

§ 2 des Saarländischen Gesetzes Nr. 560 über die Einführung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 22. Dezember 1956 (Amtsblatt des Saarlandes 1956 S. 1703), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Mai 1981 (BGBl. I S. 441, 443), wird wie folgt geändert:

1. Nummer 2 wird aufgehoben.
2. Die bisherige Nummernbezeichnung „3.“ wird Nummernbezeichnung „2.“.

Artikel 12

**Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung
der Arbeitnehmer**

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-8, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (Bundesgesetzbl. I S. 1185),“ gestrichen.
 - bb) In Nummer 2 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 11

**Änderung des Saarländischen Gesetzes Nr. 560
über die Einführung der Mitbestimmung
der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten
und Vorständen der Unternehmen
des Bergbaus und der Eisen und Stahl
erzeugenden Industrie**

unverändert

Artikel 12

**Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung
der Arbeitnehmer**

unverändert

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

vom 27. April 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 505),“ gestrichen.

- b) In Absatz 3 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 13)“ gestrichen.

2. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3

Arbeitnehmer und Betrieb

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die in § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen mit Ausnahme der in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten leitenden Angestellten,
2. die in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten leitenden Angestellten.

Keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen.

(2) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind solche des Betriebsverfassungsgesetzes. § 4 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.“

3. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeiter (§ 3 Abs. 2) und die Angestellten (§ 3 Abs. 3) in getrennter Wahl, geheim“ durch die Wörter „Arbeitnehmer in geheimer Wahl“ ersetzt.

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und folgender Satz 2 angefügt:

„§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“

- d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und die Angabe „Absatz 3“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4.

4. § 11 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „für eine Gruppe“ gestrichen.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird aufgehoben.

bb) In dem bisherigen Satz 2 werden die Wörter „der Angestellten müssen“ durch die Wörter „müssen in jedem Betrieb“ und die Wörter „§ 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ ersetzt.

cc) In dem bisherigen Satz 3 werden nach den Wörtern „entfällt auf die“ die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestell-

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

ten“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ und nach dem Wort „fünf“ die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichnete Angestellte“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichnete Arbeitnehmer“ ersetzt.

- dd) In dem bisherigen Satz 4 werden die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ und die Angabe „Satz 3“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 werden die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ jeweils durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ ersetzt.
- d) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:
- „(5) Die Eigenschaft eines Delegierten als Delegierter der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder § 3 Abs. 1 Nr. 2 bleibt bei einem Wechsel der Eigenschaft als Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder § 3 Abs. 1 Nr. 2 erhalten.“
5. § 12 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
- „Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zehntel oder 100 der jeweils wahlberechtigten in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer oder der leitenden Angestellten des Betriebs unterzeichnet sein.“
6. § 15 wird wie folgt geändert:
- a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:
- „Dem Aufsichtsrat muss ein leitender Angestellter angehören.“
- b) Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.
- c) Absatz 4 wird Absatz 2.
- d) In dem neuen Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt geändert:
- aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:
- „1. Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 muss von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein;“
- bb) Nummer 2 wird gestrichen.
- cc) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2 und die Wörter „Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten, die auf die leitenden Angestellten entfallen,“ werden durch die Wörter „das Aufsichtsratsmitglied der leitenden Angestellten“ und die Angaben „Absatz 5 Satz 3“ jeweils durch die Angabe „Absatz 3 Satz 2“ ersetzt.
- e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 3 und wie folgt gefasst:
- „(3) Abweichend von Absatz 1 findet Mehrheitswahl statt, soweit nur ein Wahlvorschlag gemacht

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

wird. In diesem Fall muss der Wahlvorschlag doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Aufsichtsratsmitglieder auf die Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und auf die leitenden Angestellten entfallen.“

7. In § 16 Abs. 1 wird das Wort „gemeinsamer“ durch das Wort „geheimer“ ersetzt und das Wort „geheim“ gestrichen.
8. In § 17 Abs. 1 Satz 2 werden nach den Wörtern „Bewerber, der“ die Wörter „Arbeiter ist, kann nur ein Arbeiter, für einen in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten nur ein in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneter Angestellter und für einen leitenden Angestellten“ durch die Wörter „Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 ist, kann nur ein Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und für einen leitenden Angestellten nach § 3 Abs. 1 Nr. 2“ ersetzt.
9. § 18 wird wie folgt geändert:
 - a) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“
 - b) In dem bisherigen Satz 2 werden die Wörter
 1. Delegierten der Arbeiter die wahlberechtigten Arbeiter,
 2. Delegierten der Angestellten die wahlberechtigten Angestellten“ durch die Wörter „Delegierten die wahlberechtigten Arbeitnehmer“ ersetzt.
10. § 23 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 wird das Wort „Arbeiter“ jeweils durch die Wörter „Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1“ ersetzt.
 - bb) Nummer 2 wird gestrichen.
 - cc) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2, und die Wörter „Angestellten, das auf die leitenden Angestellten entfällt,“ werden durch die Wörter „leitenden Angestellten“ ersetzt.
 - dd) Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 3.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird aufgehoben.
 - bb) Im bisherigen Satz 2 werden die Wörter „in gemeinsamer Wahl (§ 15 Abs. 3 Satz 2)“ gestrichen.
 - cc) Der bisherige Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dieser Beschluss wird in geheimer Abstimmung gefasst; er bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“
 - c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird aufgehoben.
 - bb) Im bisherigen Satz 2 werden nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wörter „in gemeinsamer Wahl“ gestrichen.

Entwurf

Beschlüsse des 11. Ausschusses

cc) Der bisherige Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dieser Beschluss wird in geheimer, unmittelbarer Abstimmung gefasst; er bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

11. § 24 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden die Wörter „Wechsel der Gruppenzugehörigkeit“ durch die Wörter „Änderung der Zuordnung“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die Änderung der Zuordnung eines Aufsichtsratsmitglieds zu den in § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder § 3 Abs. 1 Nr. 2 genannten Arbeitnehmern führt nicht zum Erlöschen seines Amtes.“

12. § 34 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 wird die Angabe „§ 3 Abs. 3 Nr. 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 2“ ersetzt.

b) Absatz 5 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die Angabe „1.“ wird gestrichen und nach dem Wort „anzuwenden“ das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.

bb) Nummer 2 wird gestrichen.

c) Absatz 6 wird aufgehoben.

13. § 35 wird aufgehoben.

14. In § 36 Abs. 2 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185),“ gestrichen.

15. § 38 wird aufgehoben.

16. § 39 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 werden die Wörter „, und darüber, ob gemeinsame Wahl stattfinden soll“ gestrichen.

b) In Nummer 4 werden die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ ersetzt.

c) In Nummer 5 werden die Wörter „sowie ihre Verteilung auf die Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten und die leitenden Angestellten“ gestrichen.

17. § 40 wird wie folgt gefasst:

„§ 40

Übergangsregelung

Auf Wahlen oder Abberufungen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die nach dem (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, finden die Erste Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 23. Juni 1977 (BGBl. I S. 861), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2487), die Zweite Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 23. Juni 1977 (BGBl. I S. 893), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2487) und die Dritte Wahlordnung

Entwurf

zum Mitbestimmungsgesetz vom 23. Juni 1977 (BGBl. I S. 934), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2487) entsprechende Anwendung.“

Artikel 13**Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes**

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann den Wortlaut des Betriebsverfassungsgesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekanntmachen.

Artikel 14**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Beschlüsse des 11. Ausschusses

Artikel 13**Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes**

unverändert

Artikel 14**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. **Für im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehende Betriebsräte gilt Artikel 1 Nummer 8, Nummer 13 und Nummer 35 Buchstabe a erst bei deren Neuwahl.**

Bericht des Abgeordneten Gerald Weiß (Groß-Gerau)

A. Allgemeiner Teil

I. Beratungsverlauf

1. Überweisungen

Die drei Vorlagen sind in der 164. Sitzung des Deutschen Bundestages am 5. April 2001 jeweils an den Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung zur federführenden Beratung und an den Innenausschuss, den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie und den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen worden.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5741

Der **Innenausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner 62. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU, F.D.P. und PDS empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der Änderungsanträge anzunehmen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. bei Stimmenthaltung der Mitglieder der Fraktion der PDS empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Gesetzentwurf in seiner 68. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der Änderungsanträge auf Ausschussdrucksache 14/1610 (des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung) anzunehmen.

b) Antrag auf Drucksache 14/5753

Der **Innenausschuss** hat den Antrag in seiner 62. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, F.D.P. und PDS gegen die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Rechtsausschuss** hat den Antrag in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU bei Stimmenthaltung der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Antrag in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Antrag in seiner 68. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und PDS bei Stimmenthaltung der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

c) Antrag auf Drucksache 14/5764

Der **Innenausschuss** hat den Antrag in seiner 62. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS und eines Teils der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU gegen die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. und eines Teils der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Rechtsausschuss** hat den Antrag in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Antrag in seiner Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

Der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** hat den Antrag in seiner 68. Sitzung am 20. Juni 2001 beraten und mit den Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, CDU/CSU, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Mitglieder der Fraktion der F.D.P. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

3. Abgelehnte Änderungsanträge

Folgende von der Fraktion der CDU/CSU auf den Ausschussdrucksachen 14/1563, 14/1564, 14/1565 und 14/1612 eingebrachte Änderungsanträge fanden im Ausschuss keine Mehrheit:

Abgelehnter Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU auf Ausschussdrucksache 14/1563

Artikel 1 Nr. 11 wird wie folgt geändert:

a) *In Absatz 2 wird in Satz 2 der letzte Halbsatz nach dem Wort „wird“ gestrichen.*

Begründung

Entgegen der Neufassung des Absatzes 2 Satz 2 ist auch beim vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a des Gesetz-

entwurfs grundsätzlich das Verhältniswahlrecht anwendbar. Das Verhältniswahl gewährleistet, dass auch Mitglieder kleiner Gewerkschaften und unabhängige Kandidaten die Chance haben, im Betriebsrat vertreten zu sein. Das im Gesetzentwurf vorgesehene Mehrheitswahlrecht im vereinfachten Wahlverfahren konterkariert diesen Minderheitenschutz und ist daher nicht akzeptabel.

Abgelehnter Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU auf Ausschussdrucksache 14/1564

Artikel 1 Nr. 23 wird wie folgt geändert:

Buchstabe a Doppelbuchstabe bb wird gestrichen.

Begründung

Nach geltendem Recht wählt der Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl die weiteren Ausschussmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. An diesem Verhältniswahlrecht wird festgehalten, um den Minderheitenschutz zu gewährleisten. Die bisherige Regelung hat sich bewährt und bietet auch Betriebsratsmitgliedern, die kleinen Gewerkschaften angehören oder die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, eine größere Chance als Ausschussmitglied gewählt zu werden, als dies nach einem reinen Mehrheitsentscheid der Fall wäre.

Abgelehnter Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU auf Ausschussdrucksache 14/1565

Artikel 1 Nr. 30 wird wie folgt geändert:

In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „Betriebsrat“ die Wörter „nach den Grundsätzen der Verhältniswahl“ eingefügt und nach dem Wort „gewählt“ nach einem Semikolon die Wörter „die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag gemacht wird“ eingefügt.

Begründung

Aus Gründen des Minderheitenschutzes soll die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgen. So ist gewährleistet, dass auch kleinen Gewerkschaften angehörige Betriebsratsmitglieder und unabhängige Betriebsratsmitglieder – wie nach geltendem Recht – die Möglichkeit einer Freistellung haben.

Abgelehnter Änderungsantrag der Fraktion der CDU/CSU auf Ausschussdrucksache 14/1612

Artikel 1 Nr. 5 wird wie folgt ergänzt:

In § 5 Abs. 1 werden nach Satz 2 folgende Sätze 3 und 4 angefügt:

„Arbeitnehmer sind auch zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte, wenn die Ausbildung in einer außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätte erfolgt. Dies gilt auch dann, wenn dort ausschließlich Ausbildung durchgeführt wird, unabhängig davon, ob die Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit dem Betriebszweck dienen.“

Begründung

Satz 3 soll sicherstellen, dass auch Auszubildende in außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten eine Interessenvertretung und eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen können. Das Bundesarbeitsgericht verneint die Ar-

beitnehmereigenschaft von Auszubildenden in solchen Betrieben, deren arbeitstechnischer Zweck ausschließlich in der Berufsausbildung besteht. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung bedurfte es einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung.

Mit der Neuregelung wird gewährleistet, dass die Auszubildenden in außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten frühzeitig an demokratischen Entscheidungsprozessen teilnehmen können. Dies entspricht sowohl der Forderung der Fraktion der CDU/CSU (Bundestagsdrucksache 14/5753) als auch der Jugend des Deutschen Gewerkschaftsbundes und dessen Einzelgewerkschaften, wie z. B. die IG Metall.

Folgender von der Fraktion der PDS auf der **Ausschuss-Drucksache 14/1608** eingebrachter Änderungsantrag fand im Ausschuss keine Mehrheit:

Änderung des Artikels 1

1. Nummer 5 wird wie folgt geändert:

§ 4 Abs. 1 wird durch folgenden Satz ergänzt:

„Arbeitnehmer sind auch solche Beschäftigten, die unabhängig von ihrem Rechtsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber in die Organisation des Betriebes nach Satz 1 eingegliedert sind, wobei es ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigten mit ihrer Tätigkeit dem Betriebszweck dienen.“

2. Nummer 44 wird wie folgt geändert:

Nach Absatz 4 wird folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) Ist kein Betriebsrat gebildet, bestimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Besteht noch keine Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 14 und 14a entsprechend.“

3. Nummer 45 wird wie folgt geändert:

In § 65 Abs. 2 wird das Wort „Verständigung“ durch „Unterrichtung“ geändert.

Neu eingefügt wird folgender Absatz 3:

„(3) Die Mitglieder der Jugend und Auszubildendenvertretung sind in Anlehnung an die Staffeung in § 38 zu 50 Prozent von ihrer betriebsüblichen Tätigkeit freizustellen.“

4. Nach Nummer 52 wird folgende Nummer 52a eingefügt:

a) § 78a Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Auszubildende oder einen Auszubildenden, die gewählte Bewerberin oder Bewerber, Mitglied oder Ersatzmitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Betriebsrates, der Bordvertretung, des Seebetriebsrates oder der aufgrund eines Tarifvertrages nach § 3 gebildeten Vertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, hat er dies mindestens drei Monate vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses der Auszubildenden, dem Auszubildenden schriftlich unter Angabe von Gründen mitzuteilen.“

b) § 78a Abs. 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Hat der Arbeitgeber die Mitteilung nach Absatz 1 frist- und ordnungsgemäß gemacht, kann er spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen, dass er von der Verpflichtung zur Übernahme in ein Arbeitsverhältnis entbunden wird, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber gemäß § 626 Bürgerliches Gesetzbuch zur fristlosen Kündigung berechtigen. Die Entbindung von der Übernahmeverpflichtung wird mit Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wirksam. In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind der Betriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, die aufgrund eines Tarifvertrages nach § 3 gebildete Vertretung, bei Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch die beteiligt.“

Begründung

Zu Nummer 1

Die in über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten zur Berufsausbildung Beschäftigten sind nach geltender Rechtsprechung keine Arbeitnehmer dieses Betriebes. Sie haben im Gegensatz zu ihren Ausbildern dementsprechend kein Wahlrecht zum Betriebsrat und zur Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dies widerspricht einerseits einem öffentlichen Interesse zur Heranführung der Jugendlichen und Auszubildenden an die demokratische Praxis des Betriebes und der Gesellschaft, widerspricht aber auch der Gleichbehandlung im Verhältnis zu den Ausbildern und verhindert andererseits eine kollektive Interessenvertretung. Eine solche Benachteiligung behindert die Identifikation mit der freiheitlichen demokratischen Grundordnung. Es besteht zudem keine Möglichkeit für die Auszubildenden, die ihre Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen betreffenden Gesetze und Verordnungen zu kontrollieren oder sich aktiv an der Verbesserung ihrer Ausbildung zu beteiligen.

Die Beteiligung an der betrieblichen Mitbestimmung verstärkt auch die soziale Anbindung an die beteiligten Betriebe und trägt dazu bei, die betriebliche Wirklichkeit besser kennen zu lernen. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Zunahme der Ausbildungsverhältnisse in über- und außerbetrieblichen Ausbildungsstätten nicht zuletzt deshalb das bewährte System der dualen Ausbildung gefährdet, weil ein mitbestimmungsfreier Sektor entsteht, in dem Jugendliche keine praktischen Erfahrungen mit einer wichtigen sozialen Seite betrieblicher Wirklichkeit sammeln können.

Zu Nummer 2

Es muss eine Möglichkeit geschaffen werden, dass Auszubildende unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung wählen können.

Zu Nummer 3

Der Begriff „Unterrichtung“ ist eindeutiger als „Verständigung“ und schließt aus, dass ein Betriebsrat die Sitzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung von seiner Zustimmung abhängig machen kann.

Die teilweise Freistellung von Mitgliedern von Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist in vielen Betrieben bereits

durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt und hat sich bewährt, so dass diese Praxis auch gesetzlich geregelt werden sollte. Sie trägt vor allem der Tatsache Rechnung, dass die Übernahme von demokratischer Verantwortung bei Jugendlichen eine wichtige Rolle bei der Herausbildung demokratischer Überzeugungen spielt. Erst wenn die Übernahme dieser Verantwortung durch Entlastung unterstützt wird, kann auch damit gerechnet werden, dass sich mehr Jugendliche demokratisch engagieren.

Zu Nummer 4

Der vom Gesetzgeber beabsichtigte Schutz der Jugend- und Auszubildendenvertretung reicht nicht aus. Die Übernahmeverpflichtung des Arbeitgebers nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses wird vielfach unterlaufen. Anders als bei unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern besteht bei Auszubildenden die Gefahr, sich nicht für die betriebliche Interessenvertretung zu engagieren, weil dies die Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung gefährdet. Für die demokratische Entwicklung der Gesellschaft ist es außerordentlich bedenklich, wenn bereits Jugendliche erfahren, dass demokratisches Engagement mit Nachteilen verbunden ist.

4. Abstimmungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung** hat den Gesetzentwurf und die beiden Anträge in seiner 90. Sitzung am 9. Mai 2001 beraten, die Beratung in seiner 92. Sitzung am 16. Mai 2001 fortgesetzt und in seiner 94. Sitzung am 20. Juni 2001 abgeschlossen.

In seiner 89. Sitzung am 5. April 2001 hat der Ausschuss beschlossen, eine Öffentliche Anhörung zu den drei Vorlagen durchzuführen, die als 91. Sitzung am 14. Mai 2001 stattfand.

a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5741

Im Ergebnis der Beratungen wurde der Gesetzentwurf in der Fassung der auf Ausschussdrucksache 14/1610 von den Koalitionsfraktionen eingebrachten Änderungsanträge mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. angenommen. Die auf der Ausschussdrucksache 14/1610 von den Koalitionsfraktionen eingebrachten Änderungsanträge wurden mit dem gleichen Stimmenverhältnis angenommen.

b) Antrag auf Drucksache 14/5753

Im Ergebnis der Beratungen wurde der Antrag der CDU/CSU mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, F.D.P. und PDS gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU abgelehnt.

c) Antrag auf Drucksache 14/5764

Im Ergebnis der Beratungen wurde der Antrag der F.D.P. mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, PDS und fast aller Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. bei Stimmenthaltung eines Mitglieds der Fraktion der CDU/CSU abgelehnt.

Entschließungsantrag auf Ausschussdrucksache 14/1611

Der von den Koalitionsfraktionen eingebrachte Entschließungsantrag auf Ausschussdrucksache 14/1611 wurde mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Mitglieder der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. bei Stimmenthaltung der Mitglieder der Fraktion der PDS angenommen.

5. Petitionen

Dem Ausschuss lagen mehrere Petitionen vor, zu denen der Petitionsausschuss eine Stellungnahme nach § 109 GO-BT angefordert hatte.

Die Petitionen hatten im Wesentlichen Folgendes zum Inhalt:

- die Forderung nach zeitlicher Begrenzung von Betriebs- und Personalratsmandaten,
- die Forderung nach mehr Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte,
- die Beanstandung der Abschaffung des Verhältniswahlrechts,
- die grundsätzliche Ablehnung der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes,
- weitergehende Novellierungswünsche, wie z. B. die Einführung eines Rechtes auf Leistungsverweigerung, soweit der Arbeitgeber gegen gesetzliche oder tarifvertragliche Pflichten verstöße,
- die Forderung auf Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen auch in Kleinbetrieben.

Mit der Annahme des Gesetzentwurfs in der durch den Ausschuss geänderten Fassung wurde den Anliegen der Petenten teilweise entsprochen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen**a) Gesetzentwurf auf Drucksache 14/5741**

Das Gesetzesvorhaben zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes soll die notwendigen Anpassungen vornehmen und die betriebliche Mitbestimmung zukunftsfähig machen. Dabei haben sich die betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen bewährt. Aufbauend auf dem bewährten System der betrieblichen Mitbestimmung gilt es, das Betriebsverfassungsgesetz zu modernisieren und Arbeitgebern und Betriebsräten eine tragfähige Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit zu geben.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes verfolgt dabei vor allem folgende Ziele:

1. Die betriebliche Mitbestimmung soll dort gesichert werden, wo sie durch Umstrukturierungen und neue Organisationsformen in der Wirtschaft an Effizienz verloren hat.
2. Die Bildung von Betriebsräten soll erleichtert werden. In kleineren Betrieben sollen die Hemmnisse für die Einleitung von Betriebsratswahlen abgebaut werden. Eine einheitliche Interessenvertretung soll auch dort ermöglicht werden, wo wegen der Aufsplitterung eines

Unternehmens in mehrere Kleinbetriebe bisher die Wahl eines Betriebsrats nicht möglich war.

3. Die betriebliche Mitbestimmung soll modernisiert werden. Dazu soll das überholte Gruppenprinzip von Arbeitern und Angestellten aufgehoben werden, um ein einfacheres und überschaubareres Wahlverfahren zu ermöglichen.
4. Die neuen Formen der Beschäftigung werden stärker in das System der betrieblichen Mitbestimmung einbezogen. Der Schutz von Leiharbeitnehmern und in Telearbeit Beschäftigten soll verbessert werden.
5. Die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte sollen verbessert werden. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, die Arbeit sachnah und effizienter zu gestalten.
6. Beschäftigungssicherung soll ein Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit sein. Dabei bedeutet Beschäftigungssicherung vor allem auch Qualifizierung der Arbeitnehmer.
7. Die Betriebsverfassung soll offener gestaltet werden. Der einzelne Arbeitnehmer wird stärker in die Betriebsverfassung einbezogen.
8. Die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird erhöht, die Aufgaben des Betriebsrats werden um frauenspezifische Themen erweitert.
9. Der Umweltschutz wird in der Betriebsverfassung stärker verankert.
10. Um das Engagement der Auszubildenden sowie der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern, werden die Arbeitsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen verbessert.
11. Die Betriebsverfassung soll ihren gesellschaftlichen Beitrag dazu leisten, die Integration von ausländischen Mitbürgern und Kollegen zu fördern und zugleich Sanktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu erleichtern.

b) Antrag auf Drucksache 14/5753

Der Deutsche Bundestag soll den auf Bundestagsdrucksache 14/5741 vorgelegten Gesetzentwurf ablehnen und die Bundesregierung auffordern, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der sich an folgenden acht Eckpunkten orientiert:

1. Beschäftigung sichern, betriebliche Bündnisse für Arbeit ermöglichen
2. Minderheitenrechte bewahren
3. Berufliche Bildung partnerschaftlich ausbauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern
4. Organisatorische Rahmenbedingungen flexibler gestalten
5. Wettbewerbsfähigkeit fördern – Verfahren beschleunigen
6. Betriebsratsarbeit modernisieren
7. Übergangsmandat des Betriebsrats auf eindeutige Rechtsgrundlage stellen
8. Jugend- und Auszubildendenvertretung stärken

c) Antrag auf Drucksache 14/5764

Die Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung, die der Entwicklung zu mehr Individualisierung, Flexibilisierung, Entbürokratisierung und Betriebsautonomie Rechnung trägt, sollte folgenden Grundsätzen folgen:

1. Mittelstandsfreundlichkeit des Betriebsverfassungsgesetzes verbessern
2. Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz
3. Vorrang betrieblicher Vereinbarungen vor gesetzlichen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes
4. Betriebsverfassungsgesetz für betriebliche Bündnisse für Arbeit öffnen
5. Wirtschaftlichkeit und Transparenz bei der Betriebsrats-tätigkeit
6. Demokratieprinzip und den Minderheitenschutz stärken
7. Mitarbeiterbeteiligung – moderne Form der Mitbestimmung

Wegen der Einzelheiten wird auf die entsprechenden Drucksachen verwiesen.

III. Öffentliche Anhörung

Zu der Öffentlichen Anhörung, die am 14. Mai 2001 als 91. Sitzung stattfand, haben die Anhörungsteilnehmer schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die zusammengefasst in der Ausschussdrucksache 14/1512 verteilt wurden.

Der **Themenkatalog** umfasste folgende Punkte:

1. Gesellschafts-, wirtschafts- und rechtspolitischer Handlungsbedarf sowie Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Unternehmensinvestitionen
(z. B. geänderte Betriebs-, Unternehmens- und Konzernstrukturen; Erosion der betrieblichen Interessenvertretung; neue Anforderungen an moderne Betriebsratsarbeit; Nutzen und Kosten der betrieblichen Mitbestimmung; betriebliche Mitbestimmung im europäischen Vergleich)
2. Organisatorische Aspekte der Betriebsverfassung, Wahlverfahren und Bildung von Betriebsräten
(z. B. gemeinsamer Betrieb; vereinbarte Betriebsratsstrukturen mit Vorrang für die Tarifvertragsparteien; Übergangsmandat des Betriebsrats bei Umstrukturierungen; Einbeziehung von überlassenen Arbeitnehmern; Aufgabe des Gruppenprinzips; vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben)
3. Arbeitsgrundlagen für den Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung
(z. B. Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder; verbesserte Freistellungsregelungen; Bildung von Ausschüssen; verbesserter Ausgleich für Betriebsratsarbeit und Schulungszeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit; Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats/Konzernbetriebsrats im Rahmen seiner Zuständigkeit auch für betriebsratslose Betriebe; betriebliche Auskunftspersonen; Hinzuziehung von Beratern bei Betriebsänderungen)

4. Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Betriebsverfassung

(z. B. Berücksichtigung der Geschlechter im Betriebsrat; Beseitigung der Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften bei Betriebsratsarbeit und Teilnahme an Schulungsveranstaltungen; Teilfreistellungen; Gleichstellung von Frauen und Männern als Gegenstand der Personalplanung)

5. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten
 - a) Berufliche Bildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern
 - b) Durchführung von Gruppenarbeit
 - c) betrieblicher Umweltschutz
 - d) Beschäftigungssicherung und -förderung, Verzahnung von Sozialplänen mit Förderungsmöglichkeiten nach SGB III
 - e) Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats zugunsten befristet Beschäftigter
6. Einbeziehung der einzelnen Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung
(z. B. Delegation von Beteiligungsrechten an Arbeitnehmer einer Arbeitsgruppe; einzelne Arbeitnehmer als sachkundige Auskunftspersonen; Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer, bestimmte Themen im Betriebsrat zu behandeln)
7. Gestaltung von Verfahrensabläufen
8. Betriebliche Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung und -förderung

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

1. Sozialpartner / Verbände (150 min)

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- ver.di
- IG Metall
- Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- IG Bauen–Agrar–Umwelt
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
- Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB)
- Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB)
- Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)
- Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.
- Bundesinnungsverband Gebäudereinigerhandwerk
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e. V. (BAG)
- Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände e. V. (BDH)

- Internationaler Bund freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e. V.
 - American Chamber of Commerce
 - Union Leitender Angestellter (ULA)
 - Deutscher Beamtenbund
 - Transnet Gewerkschaft der Eisenbahner
 - Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e. V.
 - Bundesverband Junger Unternehmer e. V. der ASU
 - Bundesverband Freier Berufe
- 2. Wissenschaftliche Institute (60 min)**
- Institut der deutschen Wirtschaft
 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
 - Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft
 - Bertelsmann-Stiftung
- 3. Vertreter aus der Betriebspraxis (90 min)**
- Willi Vollmar, Betriebsrat Städtisches Klinikum Karlsruhe
 - Dipl.-Ing. Regina Metzner-Seifert, Betriebsrätin
 - Dr. Peter Schimitzek, Vorstandsvorsitzender CSB-System
 - Klaus Franz, GBR-Vorsitzender Adam Opel AG
 - Dr. Juliane Wiemerslage, Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin IBM Deutschland
 - Knut Pantel, Mitglied der Geschäftsführung der Netzsch Mohnopumpen GmbH
 - Martin Fuchs, Betriebsrat, Frankfurt a. M.
- 4. Einzelsachverständige (120 min)**
- Prof. Dr. Thomas Blanke, Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg
 - Prof. Dr. Dr. h. c. Peter Hanau, Universität Köln
 - Prof. Dr. Volker Rieble, Universität Mannheim
 - Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder, Universität Hannover
 - Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Universität Bremen
 - Prof. Dr. Herbert Buchner, Universität Augsburg
 - Ewald Wehner, Frankfurt

Nachstehend werden die wesentlichen mündlichen Aussagen der Sachverständigen komprimiert dargestellt.

Sozialpartner / Verbände

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)**, die **Dienstleistungsgewerkschaft ver.di**, die **IG Metall**, die **Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie**, die **IG Bauern-Agrar-Umwelt** und die **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)** betrachteten den Gesetzentwurf als eine gute Grundlage für eine sinnvolle und zukunftsweisende Reform im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung. Die tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt hätten die betriebliche Mitbestimmung einer erheblichen Erosion

ausgesetzt. Die Anforderungen an die betriebsrätliche Arbeit seien sowohl qualitativ als auch quantitativ gestiegen. Neue Aufgabengebiete wie z. B. Beschäftigungssicherung, Einführung neuer Arbeitstechniken, aber auch Veränderungen in den Belegschafts- und Unternehmensstrukturen hätten ganz wesentlich mit dazu geführt, dass das BetrVG 1972 den aktuellen Anforderungen an eine betriebliche Mitbestimmung nur noch ungenügend gerecht werden könne. Notwendig sei eine zukunftsweisende Novellierung des BetrVG, die sowohl die organisationsrechtlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung, die Arbeitsgrundlagen, aber auch die Rechte der Betriebsräte den veränderten Bedingungen anpasst und weiterentwickelt. Die vorgesehenen Regelungen im Gesetzentwurf seien mehrheitlich zu begrüßen. Die Zusammenfassung von Betrieben und selbständigen Betriebsteilen zur Bildung von Filialbetriebsräten sei ein wichtiger Schritt ebenso wie die Zulassung betriebs- und unternehmensübergreifender Interessenvertretungsstrukturen und die Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften mehrerer Betriebsräte. Die flexible Regelung von organisationsrechtlichen Zuordnungen im Rahmen des § 3 BetrVG durch Tarifverträge sei zukunftsweisend und werde begrüßt. Die vorgesehenen Neuregelungen im Wahlrecht würden zu einer ganz erheblichen Erleichterung des Wahlverfahrens führen. Dazu trage insbesondere das erleichterte Wahlverfahren in Klein- und Mittelbetrieben bei. Durch das zweistufige Verfahren werde die Möglichkeit der Einwirkung und Einschüchterung gegenüber dem Vorschlag im Referentenentwurf eher wieder eröffnet. Das vereinfachte Wahlverfahren in nur einer Versammlung spare den Arbeitgebern Kosten und sei unbürokratisch. Das vereinfachte Wahlverfahren sollte aber bereits in Betrieben mit bis zu 100 Arbeitnehmern Anwendung finden. Um einer Auflösung der Stammbesellschaft entgegenzuwirken, seien die vorgesehenen Regelungen nur ein erster Schritt. Ein zukunftsweisender Arbeitnehmerbegriff müsse auch z. B. Werkvertragsarbeiter und arbeitnehmerähnliche Personen mit einbeziehen. Diese Beschäftigtengruppen machten den Großteil der „Randbelegschaft“ aus, die nach der heutigen Gesetzeslage häufig nicht mehr als Arbeitnehmer des Betriebes angesehen werden. Besonders zu begrüßen seien die vorgesehene Herabsetzung der Betriebsgrößen für Freistellungen sowie der für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen. Sehr positiv sei die Zulassung von Teilfreistellungen. Richtig sei auch das vorgesehene Initiativrecht des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung durch Vorschlagsrechte, verbunden mit einer umfassenden Beratungspflicht des Arbeitgebers. Auch Arbeitgebern in Klein- und Mittelbetrieben sei, wie den Betriebsräten bei der vom Gesetz vorgesehenen Schriftform bei Stellungnahmen zu Kündigungen und personellen Einzelmaßnahmen, eine schriftliche Beantwortung zuzumuten.

Nach Ansicht des **Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB)** sei eine Anpassung des BetrVG auf moderne Gegebenheiten nötig. Der Gesetzentwurf könne jedoch nicht mitgetragen werden, wenn die Wahlrechtsbestimmungen innerhalb der Betriebsratsgremien nicht zugunsten des Verhältniswahlrechts bei Ausschussbesetzungen und Freistellungen verändert würden. In einer Zeit, in welcher allenthalben von Minderheitenschutz und Minderheitenrechten gesprochen werde, in welcher zur notwendigen Abwehr rechter und fremdenfeindlicher Tendenzen und

Strömungen die demokratische und pluralistische Gesellschaft beschworen werde, sei es nicht akzeptabel, dass Minderheitenrechte aus den Betriebsratsgremien verbannt werden sollen, um einseitig gewerkschaftliche Positionen so genannter Mehrheitsgewerkschaften zu fundamentieren.

Die **Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB)** begrüßte, dass die Bundesregierung den Entwurf eines Gesetzes zur Novellierung der Betriebsverfassung auf den Weg gebracht hat und somit nach nahezu 30 Jahren ein erster Schritt zur Anpassung der Betriebsverfassung an die Erfordernisse der im Wandel befindlichen Arbeitswelt getan werde. Der oberste Grundsatz der katholischen Soziallehre laute: Der Mensch ist Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft. Die menschliche Arbeit habe danach „den Vorrang vor allen anderen Faktoren des wirtschaftlichen Lebens, denn diese sind nur werkzeuglicher Art“. Notwendig sei es, die Wahl von Betriebsräten in allen Betrieben gesetzlich festzuschreiben. Die Tatsache, dass ein Großteil der Betriebe derzeit nicht über einen Betriebsrat verfüge, sei im Hinblick auf eine effektive Vertretung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht hinnehmbar. Was das Wahlverfahren anbelangt, so sollte der Betriebsrat auf einer Wahlversammlung gewählt werden, so wie ursprünglich im Referentenentwurf vorgesehen. Insoweit werde auch die Einführung der Persönlichkeitswahl und die Abschaffung der eigenständigen Vertretung der leitenden Angestellten gefordert.

Die **Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB)** stellte fest, dass der Gesetzentwurf weniger Demokratie in den Betrieben und durch höhere Kosten für die Unternehmen, Überregulierung und Bürokratisierung eine Belastung für die Betriebe bedeute. Wesentliche Teile des Regierungsentwurfs erweckten den Eindruck, dass es um die Stabilisierung von Gewerkschaftsstrukturen in den betrieblichen Abläufen gehe. Die Chance, der Subsidiarität, nämlich betriebsnahe Entscheidungen in die Hände der Betriebspartner zu legen, einen Weg zu bahnen und damit tatsächlich eine moderne Betriebsverfassung zu schaffen, werde vertan.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)** kritisierte den Entwurf, der eine Vermehrung und Vergrößerung von Gremien, grundlegende Verfahrensänderungen bei der Bildung von Betriebsräten und anderen Arbeitnehmervertretungen sowie neue und erweiterte Mitbestimmungsrechte vorsehe. Dies führe zu einer Ausweitung kollektiver Mitbestimmung, zu hoher Reglementierungsdichte, zu mehr Bürokratie und insgesamt zu Verzögerungen unternehmerischer Entscheidungen. Nicht zuletzt würden erheblich höhere Kosten für alle Betriebe und Unternehmen, insbesondere im mittelständischen Bereich verursacht. Die Gesamtbelastung der Wirtschaft, die durch die geplanten neuen Vorschriften unmittelbar entstünde, ginge nach den schon jetzt vorliegenden Informationen in die Milliarden. Das Institut der deutschen Wirtschaft schätze unter zurückhaltenden Annahmen, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungskosten um ca. 2,5 Mrd. DM anstiegen. Die vorgesehenen Neuregelungen seien geeignet, die in vielen Bereichen der Wirtschaft bewährte Betriebsverfassungspraxis zu gefährden. Einseitig solle gewerkschaftlichen Interessen zum Durchbruch verholfen werden, ohne auf die Wünsche der Arbeitnehmer, auf Prak-

tikabilität, auf Verfahrensvereinfachung und auf angemessene Kosten Rücksicht zu nehmen. Statt einer moderaten Anpassung an die heutigen Verhältnisse, die durch die Notwendigkeit schneller Entscheidungen und die Berücksichtigung betriebsindividueller Lösungen charakterisiert sind, baue der Entwurf die Mitbestimmung im Zusammenhang mit Investitionsentscheidungen aus und bewirke eine stärkere Zentralisierung sowie Mitbestimmung von außen ohne Legitimation durch die betroffenen Arbeitnehmer. Eine besonders im Vordergrund stehende Zielsetzung der Novelle sei die Bildung von mehr Betriebsräten und anderen Arbeitnehmervertretungen. Die Erreichung dieses Zwecks rangiere vor der Beachtung des Selbstbestimmungsrechts der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer.

Der **Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)** wies darauf hin, dass eine moderne Betriebsverfassung dem Wandel der Märkte, Technologien, Organisationsstrukturen und Lebensweisen Rechnung tragen müsse. Dementsprechend müssten unternehmerische Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume erweitert und Bürokratie und Kosten abgebaut werden. Der Änderungsentwurf gehe aber in die entgegengesetzte Richtung. Die Reformvorstellungen des Änderungsentwurfs führten zu einer Verstärkung kollektiver Mitbestimmung, noch höherer Reglementierungsdichte, mehr Bürokratie und insgesamt zu Verzögerungen unternehmerischer Entscheidungen. Ein weiteres schweres und offenkundiges Manko des Entwurfs liege in der Vernachlässigung internationaler Zusammenhänge. Obwohl der Regierungsentwurf eine zukunftsfähige Grundlage für die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern schaffen möchte, komme der Begriff „Europa“ nicht einmal in der Begründung des Gesetzentwurfs vor. Wenn künftig in vielen Kleinbetrieben erstmals ein Betriebsrat eingerichtet werden soll, müsse daher neben der Eignung der Novellierung auch die Eignung und Verträglichkeit der bisherigen Regelungen für Kleinbetriebe überprüft werden. Solange kein zukunftsweisender Ansatz zur betrieblichen Mitbestimmung in Sicht sei, sollte die Novelle für Betriebe mit bis zu 300 Arbeitnehmern ausgesetzt werden.

Der **Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.** wertete die „weißen Flecken auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung“ als Zeichen dafür, dass die Betreibern andere Vertretungsstrukturen zur Wahrnehmung ihrer Interessen für besser geeignet hielten als einen klassischen Betriebsrat. Die Erosion der Betriebsräte sei keine Erosion der betrieblichen Mitbestimmung. Der Gesetzentwurf führe insbesondere zu zusätzlichen Kostenbelastungen vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben, wobei die erhöhten Kosten die ohnehin schwierige Wettbewerbssituation der Unternehmen in den neuen Ländern zusätzlich beeinträchtigen. Gravierend sei auch der Verlust an Flexibilität in den Entscheidungen der Unternehmen. Die Schaffung der Europa-AG sei wegen des hohen Niveaus der deutschen Mitbestimmung jahrzehntelang verzögert worden. Vor diesem Hintergrund sei zu erwarten, dass eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland auch in diesem Bereich die Rechtsvereinheitlichung in Europa behindere. Um zu verhindern, dass gegen den Willen der Mehrheit ein Betriebsrat gewählt wird, werde ein Quorum für die Wahlbeteiligung als Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Betriebsratswahl gefordert. Ein Anteil von 30 bis 35 % der Beschäftigten wäre dazu ein vernünftiger Ansatz. Im Sinne der

demokratischen Legitimation des Betriebsrats müsse der Gesetzgeber verhindern, dass gut organisierte Minderheiten die Belegschaft vor vollendete Tatsachen stellen.

Für den **Bundesinnungsverband Gebäudereinigerhandwerk** führe der Gesetzesentwurf, insbesondere die §§ 9, 37 und 38 BetrVerf-Reformgesetz, zu dramatischen, existenzbedrohenden Konsequenzen für die kleinen und mittelständischen Unternehmen des Gebäudereiniger-Handwerks. Besonders die Ausweitung der freizustellenden Betriebsratsmitglieder und die extrem ansteigenden Schulungskosten seien für die mittelständischen Betriebe nicht zu verkraften. Die volle Einbeziehung aller Mitarbeiter – einschließlich der geringfügig Beschäftigten – bei der Berechnung der Referenzzahlen für die Freistellung der Betriebsratsmitglieder führe zu unverhältnismäßig hohen Kosten, die den Bestand zahlreicher Betriebe gefährden und in keinem angemessenen Verhältnis zum Mehrwert für den Betriebsrat stünden. Allein die Kosten für das zukünftig freizustellende Betriebsratsmitglied zehrten das wirtschaftliche Ergebnis zu über 90 % auf. Nach einer Untersuchung beliefen sich die durchschnittlichen jährlichen administrativen Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes pro Mitarbeiter auf 1 096,02 DM, im Dienstleistungsgewerbe auf 1 189,64 DM. Bei einem Betrieb von 210 Mitarbeitern bedeute dies eine Kostenhöhe von 230 164,20 DM. Für mittelständische Betriebe kaum verkraftbar sei auch die Neuregelung des § 37 Abs. 6 in Verbindung mit Absatz 3 Betriebsverfassungsreformgesetz. Bisher hätten Betriebsratsmitglieder, die zu den drei- bis vierwöchigen Schulungen freigestellt werden mussten, einen Anspruch auf Fortzahlung ihres Lohnes entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit (Lohnausfallprinzip). Zukünftig müsse der Lohn einer/eines Vollzeitbeschäftigten gezahlt werden. Daraus folgten für kleine mittelständische Unternehmen Mehrkosten von über 146 %.

Für die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e. V. (BAG)** enthält der Gesetzesentwurf keine tragfähigen Ansatzpunkte für die dringend notwendige Flexibilisierung und Beschleunigung der Verfahren und insgesamt eine Modernisierung der Betriebsverfassung. Er bleibe daher hinter den Notwendigkeiten moderner und zeitgemäßer Strukturen der Betriebsverfassung zurück. Statt dessen würden die Belastungen für die Unternehmen erhöht und die Gewichte neu verteilt. Die bisherige Balance der Betriebsverfassung zwischen der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer und der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit werde in Frage gestellt. Es werde auch kein ernsthafter Versuch unternommen, die zusätzlichen Belastungen durch Erleichterungen in anderen Punkten auszugleichen und auszubalancieren. Der Gesetzesentwurf führe zu sehr unterschiedlichen Belastungen der Wirtschaft. Weit überproportionale Belastungen träfen den Einzelhandel mit seiner stark ausgeprägten Filialstruktur und einer hohen Teilzeitquote. Die Schwellenwerte für die Größe des Betriebsrats und die Zahl der Freistellungen würden so verändert, dass auf manche Einzelhandelsunternehmen eine Steigerung bis zu 100 % zukomme, auch bei den Kosten.

Die **Bundesvereinigung Deutscher Handelsverbände e. V. (BDH)** vertrat die Auffassung, es könne nicht darum gehen, den Gewerkschaften mehr Einfluss und Macht zu verschaffen, sondern es müsse darum gehen, den Mitarbei-

tern im Betrieb, so sie es wollten, eine sinnvolle Beteiligung zu ermöglichen und Abstimmungsprozesse zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat zu beschleunigen. Ein gesetzliches Vorhaben, das – abgesehen von ganz wenigen als neutral zu beurteilenden Neuregelungen – einseitig nur die Arbeitgeberseite belaste und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern einseitig nur Gutes angedeihen lasse, könne 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“ trage, dürfe nicht in einer Weise geändert werden, die ausschließlich zu Lasten einer Seite, nämlich der Arbeitgeber, gehe. Es werde daher insgesamt eine durchgreifende Deregulierung des bestehenden Gesetzes, die flexible Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung eröffne und nicht zum Aufbau weiterer bürokratischer und kostenmäßiger Zwänge führe, gefordert. Die geplante Reform der Betriebsverfassung dürfe auch nicht dazu führen, dass der Wirtschaftsstandort Deutschland im europäischen Vergleich weitere Wettbewerbsnachteile erleide.

Der **Internationale Bund freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e. V.** begrüßte die Reform grundsätzlich. Der verschärfte Wettbewerb zwischen den Anbietern von Bildungs- und Sozialarbeit, der von den öffentlichen Trägern aufgrund der verschiedenen gesetzlichen Änderungen im KJHG, BSHG, SGB III ausgelöst worden sei, entscheide sich jedoch oft an den Personalnebenkosten, wie auch den Mitbestimmungskosten. Die Schere zwischen Anbietern, die dem Betriebsverfassungsgesetz unterworfen seien, und solchen, die davon befreit seien, gehe weiter auf. Durch die erweiterte Mitbestimmung würde die normgebende Bestimmung pädagogischer Ziele und Methoden wie auch die Flexibilität moderner Managementstrukturen erheblich eingeschränkt. Dies bedeute einen weiteren schwerwiegenden Nachteil gegenüber anderen Trägern, die nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz fielen. Dadurch könnten weiter in die Zukunft reichende Vorhaben, wie z. B. die „Soziale Stadt“, die der IB in hoher Übereinstimmung mit dem BMFSFJ und den beteiligten Bundesländern verwirklichen helfe, nicht mehr zielgerecht und effizient verfolgt werden.

Das **American Chamber of Commerce** wies darauf hin, dass die geplante Reform zu einer Ausweitung bürokratischen Aufwandes in den Unternehmen führe. Sie wirke einseitig zu Lasten der Arbeitgeber kostentreibend. Die hohen indirekten Personalzusatzkosten würden durch mehr Bürokratie und Ausweitung der Betriebsräte nochmals deutlich gesteigert. Die weitere geplante Beschränkung der unternehmerischen Handlungsfähigkeit und -freiheit der Investoren sei im internationalen Vergleich ohne Beispiel. Das Vorhaben werde negative Auswirkungen auf die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands haben. Ausländischen Investoren sei das deutsche Mitbestimmungsmodell nicht vertraut – es rufe immer noch Misstrauen hervor, dass durch die aktuellen Pläne eher noch gesteigert werde. Im Hinblick auf die zunehmende Verflechtung innerhalb Europas sei eine europäische Harmonisierung anzustreben. Die geplanten Erweiterungen der deutschen Mitbestimmungsgesetze behinderten jedoch in ihrer Regelungstiefe und -dichte einen europäischen Harmonisierungsprozess.

Die **Union Leitender Angestellter (ULA)** wandte sich insbesondere gegen die Ersetzung des Verhältniswahlrechts bei den betriebsratsinternen Wahlen durch das Mehrheitswahlrecht, namentlich bei der Besetzung der Ausschüsse, sowie der Verteilung der Freistellungen. In Unternehmen, in denen die Betriebsratswahl als Listenwahl durchgeführt werde, hätte diese Maßnahme zur Folge, dass die gewählten Vertreter einer Minderheitenliste keine Aussicht mehr auf eine angemessene Teilhabe an der fachlichen Arbeit in den Gremien des Betriebsrats hätten. Eine nur geringfügig oberhalb der 50 %-Marke liegende Mehrheit einer Wahlliste bzw. Listenverbindung würde ausreichen, um es deren Kandidaten zu ermöglichen, die Gremienarbeit des Betriebsrats vollständig zu monopolisieren. Ein derartiges Auseinanderfallen der Mehrheitsverhältnisse in den Ausschüssen im Vergleich zum Betriebsrat als Ganzes sei nicht nur unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten höchst bedenklich. Es fehle auch an einer sachlichen Begründung für einen Übergang vom Verhältnis- zum Mehrheitswahlrecht.

Der **Deutsche Beamtenbund** lehnte die Aufhebung der Zustimmungspflichtigkeit von Tarifverträgen ab. Im Sinne der Zielstellung des Gesetzentwurfs nach „Demokratie im Betrieb“ müsse das Demokratieprinzip u. a. auch für die Einrichtung von Ausschüssen des Betriebsrats mit eigenständigen Kompetenzen, für die Entscheidung über die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern und für die Übertragung von Kompetenzen auch durch Wählerentscheidung nicht legitimierte Arbeitsgruppen gelten. Der Gesetzentwurf sehe keine Ausweitung von Mitbestimmungsrechten vor. Es werde daher vorgeschlagen, den Katalog der Mitbestimmung um verschiedene Tatbestände zu erweitern.

Die **Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e. V.** hielt fest, dass das BetrVerfG auch in seiner jetzigen Form nicht auf die Bedürfnisse der kleinen und mittleren Unternehmen ausgerichtet ist. Es schaffe in seiner Anwendung im Gegenteil außerordentliche Wettbewerbsverzerrungen im Vergleich zu Großbetrieben und Konzernen. Hauptziel des Entwurfs sei es, ein bestimmtes Partizipationsschema, das auf die Verhältnisse in Großunternehmen ausgerichtet sei, nun mit politischem Zwang auch dort durchzusetzen, wo es bisher nicht nachgefragt wurde, namentlich in der breiten Zone kleiner und mittlerer Unternehmen. Die Folge sei, dass die Diskriminierung des selbständigen unternehmerischen Mittelstands fortgesetzt, gar verschärft werde. Auf völliges Unverständnis stoße die vorgesehene Aufgabe des Verhältnisprinzips. Hierdurch würden die großen Gewerkschaften, also insbesondere die DGB-Gewerkschaften, einseitig auf Kosten von kleineren Arbeitnehmerzusammenschlüssen begünstigt.

Nach Ansicht des **Bundesverbandes Junger Unternehmer e. V. der ASU** werden die aktuellen Vorschläge der Bundesregierung zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes dem selbst formulierten Anspruch, den drastischen Veränderungen der Arbeitswelt in den letzten Jahrzehnten Rechnung zu tragen, nicht gerecht. Im Kern handele es sich nicht um eine echte Reform, sondern um eine Fortschreibung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972, die mehr – statt wie erforderlich weniger – Regulierung bedeute. Der Entwurf blähe die Betriebsräte auf und weite ihre Befugnisse aus, ohne innovative Mitbestimmungsformen zuzulassen. Die Tendenz – Aufblähen der Betriebsräte – habe für die deut-

lichen Unternehmen erhebliche Kostensteigerungen zur Folge; der Mittelstand werde hier überproportional belastet, und zwar in einer Höhe, die völlig inakzeptabel sei. Die Qualität der Betriebsratsarbeit werde durch eine höhere Zahl von Mitgliedern nicht besser.

Der **Bundesverband Freier Berufe** kritisierte den Entwurf, der durch ein Mehr an Mitbestimmungszwang gekennzeichnet sei, durch noch mehr Bürokratie und damit mehr Kosten, die insbesondere die Kleinsteinheiten trafen, sowie durch undemokratische Aspekte, insbesondere, was das Wahlverfahren anbelange. Die Freien Berufe, die sich immer häufiger zu größeren Einheiten zusammenschlossen und mit steigender Mitarbeiterzahl operierten, würden nachhaltig von der Ausdehnung der Mitbestimmungskompetenzen des Betriebsrates tangiert. Seit jeher seien die Freien Berufe durch Eigentümerbezug gekennzeichnet, der besonders sensibel für Entscheidungsfreiheit mache. Eigentümerbezug schaffe aber auch besondere Bindungen an die Mitarbeiter, insbesondere bei Kleinsteinheiten. Hier entstehe aus der Einbeziehung in Entscheidungsprozesse, aus der Einbindung in die Unternehmensentwicklung schon die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Betrieb. Durch die vorgesehenen Änderungen sei zu befürchten, dass das traditionell gewachsene System des Miteinanders bei den Freien Berufen gestört werde. Den Mitgliedern des Betriebsrates würden Rechte zugebilligt, die in einem Kleinstbetrieb gar nicht oder nur schwer umzusetzen seien, und die die Gefahr in sich trügen, bei Missbrauch den normalen potenziellen Betriebsablauf zu beeinträchtigen und so für einen Kleinstbetrieb zu unverhältnismäßigen und nicht tragbaren Kosten zu führen.

Wissenschaftliche Institute

Das **Institut der deutschen Wirtschaft** konstatierte, die Novelle sei ein Schritt in die falsche Richtung. Sie führe zu erheblichen Kostenbelastungen für die Unternehmen, ohne dass Vorteile für die Unternehmen an anderer Stelle erkennbar seien. Im Gegenteil, es stehe zu befürchten, dass die Betriebsabläufe bürokratischer und unflexibler würden und damit Folgekosten entstünden. Das sei angesichts von Globalisierung und Intensivierung des internationalen Wettbewerbs aber genau das Gegenteil von dem, was geboten wäre. Notwendig wäre vielmehr eine Stärkung der Entscheidungsfreiheit auf betrieblicher Ebene: Was in den Betrieben nötig und sinnvoll ist, wisse man nirgendwo besser als direkt vor Ort. Deregulierung statt mehr gesetzliches Korsett sei deshalb das Gebot der Stunde, Öffnungsklauseln und Wahlmöglichkeiten, z. B. um in Krisensituationen vorübergehend niedrigere Löhne oder verlängerte Arbeitszeiten gegen Arbeitsplatzsicherheit vereinbaren zu können. Hierzu bedürfe es einer Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips. Notwendig sei auch Entbürokratisierung: Unnötige Verzögerungen unternehmerischer Entscheidungen kosteten Aufträge, Produktion und Arbeitsplätze. Deshalb sollte auf die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten verzichtet und statt dessen mit klaren Fristvorgaben für Mitbestimmungsverfahren gearbeitet werden.

Für das **Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung** ist die Mitbestimmung kein statisches Ereignis, sondern sie entwickle sich ständig und dynamisch mit den Herausforderungen des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels weiter. Die Gesetze

stellten für die Sozialverfassung des Betriebes einen Rahmen bereit, innerhalb dessen sich das „Alltagsgeschäft“ der Mitbestimmung vollziehe und auch wandle. Auf geänderte und komplizierter gewordene Unternehmens- und Betriebsstrukturen reagierten die Betriebsparteien mit betrieblichen Vereinbarungen. Das geltende Gesetz sei hier nicht mehr auf dem Stand der Organisationsformen von Unternehmen und Betrieben. Auch der Betriebsbegriff des geltenden Gesetzes erfasse häufig nicht mehr die Realität.

Das **Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft (IAAEG)** betonte, von der Existenz eines Betriebsrates könne noch nicht auf eine effektive Interessenvertretung geschlossen werden. Neuere empirische Arbeiten mit großen Stichproben hätten festgestellt, dass die freiwillige Personalfluktuationsrate in Firmen mit Betriebsrat niedriger und die Arbeitsproduktivität tendenziell höher sei als in solchen ohne Betriebsrat, was auf eine positive Ordnungsfunktion der Betriebsräte schließen lasse. Die neueren Untersuchungen zeigten auch ein höheres Lohnniveau in Betriebsratsunternehmen. Eine neue Untersuchung zeige aber auch, dass insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben die positiven Wirkungen der Existenz eines Betriebsrates auf die Arbeitsproduktivität und die Fluktuationsrate nicht aufträten, weshalb die Schließung dieser mitbestimmungsfreien Lücke aus Effizienzgründen problematisch sei.

Die **Bertelsmann-Stiftung** machte darauf aufmerksam, dass die Erosion der Betriebsverfassung vor allem auch deshalb bedenklich sei, weil mit ihr eine Garantie für unsere demokratische Grundordnung und eine wichtige Begründung für Leistung und Erfolg unserer Wirtschaft in Frage gestellt werde. Das vereinfachte Wahlverfahren in Kleinbetrieben sei geeignet, die so genannten mitbestimmungsfreien Zonen einzugrenzen. Wenn zukünftig gerade im tarifpolitischen Bereich mehr passgenaue betriebliche Lösungen gewünscht würden, seien mehr Betriebsräte auch in Kleinbetrieben notwendig. Es wäre ein Gebot der öffentlichen Verantwortung für den Wirtschaftsstandort, neue Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen kontinuierlich zu verfolgen und beispielsweise die Umsetzung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes im öffentlichen Auftrag evaluieren zu lassen.

Vertreter aus der Betriebspraxis

Nach Auffassung von **Willi Vollmar** müssten – um zu erreichen, dass auch in Einrichtungen des Gesundheitswesens keine mitbestimmungsfreie Zone erhalten bleibe – auch die Bestimmungen des § 118 BetrVG so abgeändert werden, dass den Beschäftigten im Gesundheitswesen gleiche Informations- und Beteiligungsrechte zugestanden würden, wie dies nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952, dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und den Bestimmungen der §§ 106 bis 113 BetrVG vorgesehen sei. Durch eine Änderung des Absatzes 1 Nr. 1 könnte dies erreicht werden: In einer Neuformulierung sollte das Wort „karitativen,“ gestrichen werden.

Dipl.-Ing. Regina Metzner-Seifert forderte, Interessenkonflikte zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung etwa durch Beteiligung an der eigentlichen Unternehmensführung, mithin über ein Korrektiv für originäre Arbeitnehmerinteressen hinaus (Co-Management) zu vermeiden. Es sprengte letztlich den Rahmen für einen Interessenausgleich zugunsten der Arbeitnehmer und bewege sich hin zum Prin-

zip betrieblicher Selbstverwaltung. Betriebe seien aber keine „Arbeitsorganisation“ mit dem Status einer juristischen Person, sondern gebunden an Eigentum und seiner Bildung und Verfügbarkeit und Sozialbindung auf der Grundlage der Verfassung. Die Bestimmung der Rolle des Betriebsrats in seiner Stellung und seinen Aufgaben sei für sich keine politische, auch keine mit gesellschaftspolitischer Orientierung oder direkte Partizipation an der Führung eines Betriebes (Unternehmens, Konzerns), sondern eine dem einzelnen Arbeitnehmer im Betrieb und der Belegschaft eines Betriebes zugewandten Organs. Auffällig sei, dass das geltende Recht dem Betriebsrat bereits erhebliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zubillige, aber weder die Frage nach Verantwortung noch nach Haftung für Entscheidungs- oder Unterlassungsfolgen oder Fahrlässigkeiten stelle und schon gar nicht beantworte. Für den einzelnen Betriebsrat, der sein Mandat durch eine demokratische Wahl erhalte, werde auch keine Qualifikation abgefordert.

Dr. Peter Schmitzek, Vorstandsvorsitzender CSB-System legte Wert darauf, dass bei der Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes die betrieblichen Interessen sowie die Interessen der Belegschaft im Vordergrund stehen sollten. Der Betriebsrat sollte nur diese Interessen wahrnehmen. Ein allgemeinpolitisches Mandat sollte dem Betriebsrat nicht übertragen werden. Des Weiteren sollten der Betriebsrat bzw. die Mitglieder des Betriebsrates nicht die von den Unternehmen bezahlte Interessenvertretung der Gewerkschaften sein oder werden. Die Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes in einem Unternehmen wie CSB mit ca. 300 Mitarbeitern sei nicht sinnvoll, da in einem Unternehmen dieser Größe der Betriebsrat nicht durchschnittlich 40 oder mehr Stunden pro Woche sinnvoll, d. h. im Rahmen der dem Betriebsrat aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes zufallenden Aufgaben und Funktionen, beschäftigt sein könne und aus diesem Grund ein Teil der Freistellungszeit bezahlte Freizeit sein werde, die dann ggf. mit nicht sinnvollen Aufgaben und Funktionen verbracht werde. Die aus der Freistellung resultierenden Kosten seien dem Mittelstand nicht zuzumuten, da sie dessen Wettbewerbsfähigkeit schwächen.

Für **Klaus Franz, GBR-Vorsitzender Adam Opel AG** liegt eine erfolgreiche betriebliche Beschäftigungssicherungspolitik nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch – schon aus Kostengründen – im Interesse der Gesellschaft und des Sozialstaats. Es bedürfe starker Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung, damit eine erfolgreiche betriebliche Beschäftigungssicherungspolitik nicht nur von gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit abhängig bleibe. Deshalb ist die vorgesehene schriftliche Ablehnungsbegründung des Arbeitgebers bei Betriebsrats-Initiativen zur Beschäftigungssicherung nur ein absolutes Minimum; notwendig sei ein Einlassungszwang. Das Ziel, durch ein unbürokratischeres, vereinfachtes Wahlverfahren die Einrichtung von Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben zu erleichtern, sei ein zentraler Beitrag zum Abbau von Privilegien der Großbetriebe und ein wesentlicher Beitrag zur Beschäftigungssicherung.

Nach Auffassung von **Dr. Juliane Wiemerslage, Geschäftsführerin und Arbeitsdirektorin IBM Deutschland** wird der vorliegende Entwurf durch erweiterte Mitbestimmungsrechte und eine komplexere Gremienstruktur eine deutliche Verlangsamung der innerbetrieblichen Abläufe

zur Folge haben. Statt Bürokratie abzubauen, werde sie weiter aufgebaut. Statt Strukturen zu verschlanken und Prozesse zu straffen, wie man das in allen anderen Bereichen des Unternehmens tue, würden hier die Strukturen komplexer und die Abläufe langsamer. Geschwindigkeit hätte jedoch das entscheidende Ziel einer zukunftsfähigen Reform der deutschen Mitbestimmung sein müssen. Der Verzicht auf klare Abgrenzungskriterien im Hinblick auf den Betriebsbegriff in Verbindung mit der widerlegbaren Vermutung (= Umkehr der Beweislast) führe zu nicht kalkulierbaren Konsequenzen für Organisation und Struktur der Mitbestimmung in den betroffenen Unternehmen. Sie könne auch die Zerstörung bestehender Mitbestimmungsstrukturen zur Folge haben. Es werde daher angeregt, die vom BAG entwickelten Kriterien für die Definition eines Betriebes in den Gesetzentwurf aufzunehmen sowie auf die Einführung einer gesetzlichen Vermutung für einen gemeinsamen Betrieb zu verzichten.

Knut Pantel, Mitglied der Geschäftsführung der Netzsch Mohnopumpen GmbH sah in dem Entwurf zur Reform des BetrVG der Bundesregierung eine ungleiche Verschiebung zu Lasten der Unternehmen. Der Entwurf der Reform stärke in erster Linie den mittelbaren Einfluss der Gewerkschaften im Unternehmen. Die aufgeführten Änderungen der Mitbestimmungsrechte böten den Betriebsräten und somit auch mittelbar den Gewerkschaften die Möglichkeit, ihre Machtposition bei Verhandlungen über andere Themen zu stärken. Ziel sollte aber eher eine Stärkung der innerbetrieblichen Mitbestimmung sein; dieses Ziel werde verfehlt. Im Gegenteil, der Entwurf räume den Gewerkschaften sogar Initiativrechte ein, wenn die Betriebsparteien in ihrer Mehrheit gar keinen Betriebsrat wollten. Die Forderung an eine Reform sei: Bürokratie abschaffen und schneller werden.

Martin Fuchs machte deutlich, dass im Bereich des Handwerks eine zunehmende Filialisierung zu verzeichnen sei. Mit „selbstständigen Filialen“ werde versucht, die Geltung des BetrVG zusätzlich auszuhebeln. Die Angst der Funktionäre des Handwerks vor der Reform der Mitbestimmung sei nicht nachvollziehbar, da landauf, landab von denselben Personen vom funktionierenden „Kooperationsmodell“ Handwerk gesprochen werde. Vor der Einführung von abweichenden Strukturen des Betriebsrats durch Abschluss von Betriebsvereinbarungen werde gewarnt. Damit werde erhebliches Konfliktmaterial in die Betriebe getragen. Durch Erosionen bei den Flächentarifverträgen werde den Betriebsräten ein Spannungsfeld zur Lösung übertragen, auf das sie im Allgemeinen nicht genügend vorbereitet seien und auch über die zur Durchsetzung erforderlichen Mittel nicht verfügten.

Einzelsachverständige

Prof. Dr. Thomas Blanke (Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg) hielt den Gesetzesentwurf vom Ansatz her für strukturkonservativ: Das Festhalten an der Struktur der Betriebsverfassung sei unter dem Aspekt der Stärkung der Fähigkeit zur sozialen Selbstorganisation und der ehrenamtlichen Tätigkeit gerechtfertigt. Betriebsräte seien Mittler in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft und unersetzliche Partner bei betrieblichen Modernisierungsprozessen. Die Bilanz des Entwurfs falle insgesamt positiv aus: Auch mit der Aufhebung der inzwischen

überholten Trennung in Arbeiter und Angestellte, der anteiligen Berücksichtigung von Frauen im Betriebsrat und der Erstreckung der allgemeinen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung auf Fragen der Arbeitsplatzsicherung, des betrieblichen Umweltschutzes, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Abwehr von Ausländerfeindlichkeit mache der Entwurf den schwierigen Versuch, die Sphäre der Arbeit ein Stück weit mehr den Standards einer zivilen Bürgergesellschaft zu öffnen.

Nach Ansicht von **Prof. Dr. h. c. Peter Hanau (Universität Köln)** sei die vorgesehene Möglichkeit, Betriebsratsstrukturen in größerem Umfang als bisher durch Tarifvertrag, hilfsweise durch Betriebsvereinbarung, zu gestalten, zu begrüßen. Die vorgesehene Erweiterung der Zuständigkeit von Gesamt- und Konzernbetriebsräten auf Betriebe ohne Betriebsrat weiche von einer jahrzehntelangen Rechtsprechung des BAG ab und sei entbehrlich, da der Entwurf gerade auf eine Vermeidung von Betrieben ohne Betriebsrat abziele. Der Entwurf unterstelle, dass die Betriebsräte gemeinsamer Betriebe an den Gesamtbetriebsräten der Unternehmen zu beteiligen sind. Dies sei unzweckmäßig, da dann mehrere Gesamtbetriebsräte für ein und denselben Betrieb zuständig wären. Die Aufgabe der Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten sei zu begrüßen. Sie sollte allerdings auch aus der Arbeitnehmerdefinition des Gesetzes verschwinden. Der Entwurf mache es sich im Hinblick auf den Schutz von Minderheiten zu einfach, wenn er auf die im Rahmen des demokratischen Prinzips gegebenen Argumente für Mehrheits- bzw. Verhältniswahl gar nicht eingehe, sondern das Problem durch die Annahme verdecke, die Mehrheitswahl sei einfacher.

Prof. Dr. Volker Rieble (Universität Mannheim) erklärte, dass auf der Landkarte der Mitbestimmung immer mehr „weiße Flecken“ aufträten, sei kein Handlungsgrund. Wenn die Arbeitnehmer eines Betriebes keinen Betriebsrat wählten, weil sie diesen nicht bräuchten (oder dies glaubten), sei es ihre freie Entscheidung. Der wirkliche Reformansatz des Entwurfes – Deregulierung durch autonome und dezentrale Regelung durch die Beteiligten – sei nur halbherzig vollzogen. Im Großen und Ganzen schreibe der Entwurf das dem Bürokratieverständnis der 70er Jahre verhaftete Betriebsverfassungsgesetz nur fort, blähe den Apparat noch auf. Modernität fehle.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Universität Bremen) betonte, Mitbestimmung schaffe durch Betriebsräte nicht quantifizierbare Vorteile wie „sozialen Frieden“ und „Akzeptanzbeschaffung für Entscheidungen“. Ob sich Mitbestimmung „rechne“, sei deshalb unter Ökonomen durchaus strittig. Der Regierungsentwurf verzichte auf eine Neudefinition des Betriebsbegriffs, schaffe jedoch die Möglichkeit zur Anpassung der Betriebsverfassung an veränderte betriebliche und unternehmerische Strukturen. Dies sei nachhaltig zu begrüßen. Die vorgesehene Zweistufigkeit des Wahlverfahrens sei zu begrüßen, weil sie möglichen Anfechtungsgründen entgegenwirke. Positiv sei auch, dass die Initiatoren einen verstärkten Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3a KSchG haben sollen. Allerdings erschienen Ergänzungen wünschenswert, um das Verfahren gegen (nie auszuschließende) Maßregelungen abzusichern. In Betrieben ohne Betriebsrat sollte das vereinfachte Wahlverfahren auch dann gelten, wenn diese zwischen 50 und 100 Arbeitnehmern beschäftigten. Auch in dieser

Größenklasse bestünden zahlreiche betriebsratslose Einheiten, auch hier könne nicht mit der nötigen Sachkunde gerechnet werden, die für die Durchführung des ordentlichen Wahlverfahrens notwendig sei.

Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder (Universität Hannover) führte aus, der Entwurf enthalte keine Strukturänderungen am System der Betriebsverfassung. Es gebe nicht mehr oder weniger Mitbestimmung, auch keine andere Mitbestimmung (etwa nach dem Konzept der prozeduralen Mitbestimmung), sondern das Funktionieren der Mitbestimmung nach klassischem Muster werde auch unter veränderten Bedingungen ermöglicht. Das BetrVG setze nach wie vor einen rechtlichen Rahmen, bei dem sich betriebliche Interessen und Arbeitnehmerinteressen die Waage hielten; es würden keine neuen Interessenvertretungskompetenzen, Konfliktlösungsmöglichkeiten oder Entscheidungsgremien entwickelt. Die Kritik, durch die Regelungen zur Beschäftigungsförderung, zum betrieblichen Umweltschutz, zur Frauenförderung und zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit würden die Betriebsräte „funktionswidrige Sachwalter allgemeiner politischer Interessen“, überzeuge nicht. Insgesamt könne festgestellt werden, dass das Ziel der Modernisierung und Effektivierung im Ganzen erreicht worden sei.

Prof. Dr. Herbert Buchner (Universität Augsburg) argumentierte, die Reform würde die Unternehmen mit neuen organisatorischen Vorgaben und Mitwirkungsbefugnissen des Betriebsrats sowohl kostenmäßig wie durch Eingriff in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse deutlich stärker, als es nach der derzeitigen Rechtslage der Fall ist, belasten. Es gebe keine ausreichende Begründung und Begründbarkeit der Novelle. Die beklagte zu geringe Akzeptanz der Betriebsverfassung liege an deren starrem und zu weit reichendem Geltungsanspruch. Die Akzeptanz der Mitbestimmung würde erheblich gefördert, wenn beispielsweise entsprechend dem niederländischen Recht die betriebsverfassungsrechtliche Ausstattung nach Betriebsgrößen differenziert und Abstufungen betrieblicher Mitbestimmung vorgesehen würden. Würde die Betriebsverfassung entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen nach Betriebsgrößen differenziert ausgestaltet, würde sich das Problem der „weißen Flecken“ weitgehend von selbst erledigen. Leider gehe der Entwurf in seiner Tendenz in die entgegengesetzte Richtung.

Für **Ewald Wehner (Frankfurt)** sind die vorgesehenen Veränderungen grundsätzlich geeignet, die Bildung von Betriebsräten zu erleichtern. Das geltende Gesetz und der Regierungsentwurf sähen jedoch weiterhin keine ausreichend verbindlichen Regelungen zur Bildung von Betriebsräten vor. Die vorgesehene „Entbürokratisierung“ der Betriebsratswahlen könne auch zukünftig nicht ausschließen, dass arbeitgeberseitig mit subtilen und arbeitsrechtlichen Mitteln die Bildung von Betriebsräten erschwert bzw. verhindert werden könne. Die vorgesehenen Verbesserungen der Arbeitsgrundlagen für den Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung seien zu begrüßen. Sie reichten jedoch für eine effiziente Vertretung der Beschäftigteninteressen nicht aus und bedürften der Nachbesserung bzw. Ergänzung. Im Hinblick auf eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte enthalte der Entwurf lediglich „Spurenelemente“.

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Ausschussdrucksache 14/1512 und das Wortprotokoll der Anhörung verwiesen.

IV. Ausschussberatungen

Einig war sich der Ausschuss über die Notwendigkeit, das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 1972 den tiefgreifenden Veränderungen in der Wirtschafts- und Arbeitswelt anzupassen. Die Auseinandersetzungen im Ausschuss bezogen sich auf den Umfang und die Qualität der Änderungen.

Die Mitglieder der **Fraktion der SPD** betonten, Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft in Deutschland hätten sich bewährt, sie seien Ausdruck gelebter Demokratie, ermöglichen einen sozialverträglichen und von den Arbeitnehmern weitgehend akzeptierten strukturellen Wandel und sicherten den sozialen Frieden. Ohne eine tiefgreifende Reform der Betriebsverfassung könne den veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen jedoch nicht Rechnung getragen werden. Die Kernpunkte der Reform seien u. a. die Entbürokratisierung des Wahlrechts, die Einbeziehung von Randbelegschaften in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes und die Stärkung von Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechten der Arbeitnehmer. Insbesondere den veränderten Qualifikationsanforderungen der heutigen Arbeitswelt sei durch ein verbessertes Mitbestimmungsrecht Rechnung zu tragen. Die Zahl der Betriebsräte habe sich in den letzten Jahren reduziert; dieser Prozess müsse aufgehalten und die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte verbessert werden. Der Schwellenwert für die Freistellung von Betriebsräten werde von 300 Mitarbeitern auf 200 Mitarbeiter pro Betrieb gesenkt. Für gewählte Betriebsräte würden die Schutzrechte erweitert. Ein Bündel von Maßnahmen diene der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb und im Betriebsrat. Den Themenfeldern Gleichstellung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Frauenförderung werde insgesamt eine größere Bedeutung beigemessen. Auch die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit müsse in den Betrieben verankert werden. In der Anhörung sei der Gesetzentwurf überwiegend auf Zustimmung, insbesondere von Seiten der Gewerkschaften, gestoßen. Der von der Opposition geäußerte Vorwurf von „zu viel Bürokratie“ gehe ins Leere, weil u. a. maßgeschneiderte Lösungen auf betrieblicher Ebene ermöglicht würden. Mit den Änderungsanträgen auf Ausschussdrucksache 14/1610 greife die Koalition Anregungen der Opposition auf, so werde das Verhältniswahlrecht beibehalten und die zunächst starre Geschlechterregelung zugunsten einer Mindest-Regelung aufgegeben. Mit dem Entschließungsantrag auf Ausschussdrucksache 14/1611 soll die Bundesregierung aufgefordert werden, auch für Auszubildende in außerbetrieblichen Einrichtungen Mitwirkungsmöglichkeiten zu verankern, indem sie das Recht erhalten, sich zu organisieren und ihre Belange kollektiv vertreten zu können. Der Antrag der Fraktion der F.D.P. diene nicht der Stärkung der Arbeitnehmerinteressen, sondern den Interessen der mittelständischen Arbeitgeber. Er laufe auf eine Abschaffung der Mitbestimmung in kleineren Betrieben und insgesamt auf eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte hinaus. Der Antrag der Fraktion der CDU/CSU mache deutlich, dass die Fraktion der CDU/CSU an einer echten Modernisierung der Be-

triebsverfassung nicht interessiert sei. Der Antrag spiegele im Wesentlichen Standpunkte der Arbeitgeber wider.

Die Mitglieder der **Fraktion der CDU/CSU** hielten den Gesetzentwurf für keinen guten Wurf: Die an ihn gestellten Anforderungen erfülle er nicht. Die Fraktion der CDU/CSU habe daher einen eigenen Antrag eingebracht, der auf eine sozialpartnerschaftliche Alternative setze. Grundsätzlich sei die betriebliche Mitbestimmung als positiv zu werten. Richtig seien die Vorhaben der Bundesregierung, ein vereinfachtes Wahlverfahren in Kleinbetrieben einzuführen, die Arbeitsbedingungen für Betriebsräte zu verbessern, die Mitspracherechte der Betriebsräte auszubauen und die betrieblichen Verfahren im Sinne höherer Flexibilität zu beschleunigen. Die Themenkreise Umweltschutz und Bekämpfung von Rassismus sollten jedoch nicht in der Betriebsverfassung angesiedelt werden. Der Gesetzentwurf biete insgesamt keine Antworten auf die Fragen, die die Gegenwart stelle. Vielmehr sei es z. B. notwendig, betriebliche Bündnisse für Arbeit zu legalisieren. Die bestehenden Schwellenwerte für die Freistellung von Mitarbeitern sollten nicht verändert werden. Besonders sei das Vorhaben der Koalitionsfraktionen, den Minderheitenschutz zu verschlechtern, zu kritisieren: Es handele sich um eine klare Verletzung der Rechte der Minderheiten. Diese Absicht sei nicht sachlich begründet, sondern nur auf machtpolitische Erwägungen im Interesse der großen Gewerkschaften zurückzuführen. Auch durch die Änderungsanträge der Regierungskoalition sei die Kritik der Fraktion der CDU/CSU nur in Teilbereichen berücksichtigt worden. Der Gesetzentwurf bedeute ein Mehr an Bürokratie in den Betrieben und führe keineswegs zu einer Beschleunigung der Mitbestimmungsprozesse. Notwendig sei daher die Einführung einer Kleinbetriebsklausel, um den Mittelstand nicht zusätzlich zu belasten. Es sei zu befürchten, dass die Neuregelungen zu einem Investitionsrückgang führten, was besonders die neuen Länder treffen würde. Mit der im Änderungsantrag auf Ausschussdrucksache 14/1612 vorgesehenen Neuregelung solle sichergestellt werden, dass auch Auszubildende in außer- und überbetrieblichen Ausbildungsstätten eine Interessenvertretung und eine Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen können, um so zu gewährleisten, dass diese Auszubildenden frühzeitig an demokratischen Entscheidungsprozessen teilnehmen können.

Die Mitglieder der **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** bezeichneten den Gesetzentwurf zusammen mit den vorgesehenen Änderungen als ausgewogen, indem zwischen den Mitwirkungsinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem wirtschaftlichem Interesse der Arbeitgeber an tragfähigen und raschen Entscheidungsprozessen eine gute Balance gefunden worden ist. Als Ergebnis der parlamentarischen Beratung sei hervorzuheben, dass der Minderheitenschutz in den Betriebsratsgremien und bei den Freistellungen durch die Beibehaltung des Verhältniswahlprinzips erhalten geblieben sei. Sie wiesen darauf hin, dass die Mitbestimmung stärker in Klein- und Mittelbetrieben verankert und durch das vereinfachte Wahlverfahren handhabbarer gemacht werden müsse. Die durch Änderungsantrag ergänzte Option, auch in Betrieben mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern ebenfalls im vereinfachten Wahlverfahren wählen zu können, sei eine begrüßenswerte Vereinbarungslösung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Im Hinblick auf Kosten und Nutzen der betrieblichen

Interessenvertretung sei zu berücksichtigen, dass durch das vereinfachte Wahlverfahren auch Kosten eingespart würden. Der Gesetzentwurf ziele nicht zuletzt darauf ab, gesellschaftliche Veränderungen seit 1972 aufzunehmen. So müssten entstandene Mitbestimmungslücken geschlossen, der Umweltschutz und der Kampf gegen den Rassismus als wichtige Fragen in den Regelungskomplex der Betriebsverfassung aufgenommen werden. Ferner gehe es auch um eine Stärkung der Rechte von Frauen und Jugendlichen. Deshalb sei es wichtig, dass auch in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten über das Berufsbildungsgesetz noch in dieser Legislaturperiode eine adäquate Interessenvertretung wie bei den betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen geschaffen werden soll. Mit dem Antrag der Fraktion der CDU/CSU werde die Halbherzigkeit der Bemühungen zur Reform der Betriebsverfassung nur verschleiert. Der Antrag der Fraktion der F.D.P. laufe darauf hinaus, die Mitbestimmung in kleineren Betrieben zu erschweren bzw. unmöglich zu machen. Beide Anträge würden daher abgelehnt.

Für die Mitglieder der **Fraktion der F.D.P.** ist eine Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung erforderlich, die der Entwicklung zu mehr Individualisierung, Flexibilisierung, Entbürokratisierung und mehr Betriebsautonomie Rechnung trägt und nicht kollektive Arbeitnehmervertretungen präferiert. Die Betriebsverfassung benötige einen Konsens, der in Richtung Verschlinkung, Beschleunigung und Entlastung der Wirtschaft gehe. Die Mittelstandsfreundlichkeit des bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes müsse unbedingt verbessert werden. In Betrieben von 300 bis 500 Mitarbeitern sollte die Freistellung von Betriebsräten nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien überlassen werden. Die in Deutschland bestehende Kultur der inhabergeführten Unternehmen sollte nicht durch zusätzliche Belastungen gestört werden. Die volle Anrechnung von Teilzeit- und befristet Beschäftigten sowie Leiharbeitnehmern für die Wahlen zum Betriebsrat sollte nicht erfolgen. Das Einigungsstellenverfahren sollte beschleunigt werden. Es müsse mehr betriebliche Bündnisse für Arbeit geben; daher sollte das Günstigkeitsprinzip verändert, jedoch nicht ausgehebelt werden. Das Demokratieprinzip und der Minderheitenschutz sollten gestärkt und die Legitimationsbasis des Betriebsrates verbreitert werden. Das Vorhaben, kleinere Listen bei Ausschussbesetzungen nicht mehr zu berücksichtigen, sei unerträglich. Der Gesetzentwurf konterkariere im Übrigen das unlängst verabschiedete Teilzeit- und Befristungsgesetz. Der Entwurf werde abgelehnt.

Die Mitglieder der **Fraktion der PDS** erklärten, es bestünde Einigkeit darüber, dass das bestehende Betriebsverfassungsgesetz geändert werden müsse. Die ursprünglich von den Fraktionen der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN geäußerten Reformvorstellungen seien jedoch inzwischen stark abgeschwächt worden. Von den 29 wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften seien im Ergebnis im Gesetzentwurf nur drei übernommen worden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates würden nicht gestärkt werden. Es handele sich insgesamt gesehen nur um ein völlig unzureichendes „Reformchen“. Die Abschaffung des Verhältniswahlrechts würde von der Basis der Gewerkschaften nicht mitgetragen. Die Anträge der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. bedienten die Arbeitgeberseite. Die Mitbestimmung in Deutschland sei zwar nicht das „Gelbe vom Ei“, stelle jedoch

einen positiven Standortfaktor dar. Die stärkere Einbeziehung von Jugendlichen sei eminent wichtig, die Fraktion der PDS habe daher einen entsprechenden Änderungsantrag auf Ausschussdrucksache 14/1606 eingebracht. Da der Gesetzentwurf keine Verschlechterungen enthalte, stimme die Fraktion der PDS ihm zu.

Auf Befragung führte der Vertreter der **Bundesregierung** aus, dass Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Entleiherbetrieb eingesetzt werden, das aktive Wahlrecht zum dortigen Betriebsrat erhalten und folglich bei den Arbeitnehmergrenzzahlen z. B. im Rahmen der §§ 9 und 38 des Betriebsverfassungsgesetzes bei der Bestimmung der Betriebsratsgröße und der Zahl der Freistellungen zu berücksichtigen seien.

B. Besonderer Teil

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird – soweit sie im Verlauf der Ausschussberatungen nicht geändert oder ergänzt wurden – auf den Gesetzentwurf verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung geänderten oder neu eingefügten Vorschriften ist Folgendes zu bemerken:

Zu Artikel 1 Nr. 4

Mit der Änderung soll verdeutlicht werden, dass die Abstimmung der Arbeitnehmer über die Teilnahme an der Wahl im Hauptbetrieb ohne ein bestimmtes förmliches Verfahren erfolgen kann. Ausreichend ist z. B. ein Beschluss im Umlaufverfahren. Eine Abstimmung in einer Versammlung ist nicht erforderlich. Um den Abstimmungsprozess zu erleichtern, soll außer den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften auch der Betriebsrat des Hauptbetriebs berechtigt sein, die Abstimmung zu veranlassen. Er hat insoweit auch ein Zutrittsrecht zu dem selbständigen Betriebsteil.

Zu Artikel 1 Nr. 12 und 44

Für Betriebe mit 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern soll es ermöglicht werden, den Betriebsrat ebenfalls im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen. Ob die Durchführung der Betriebsratswahl nach dem vereinfachten Wahlverfahren für einen Betrieb dieser Größenklasse sinnvoll ist, sollen Arbeitgeber und Wahlvorstand gemeinsam entscheiden. Lehnt eine der Parteien die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens ab, richtet sich die Wahl des Betriebsrats nach den Vorschriften, die für Betriebe mit mehr als 50 Arbeitnehmern gelten. Gleiches gilt für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Zu Artikel 1 Nr. 13 und 43

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Regelung, wonach die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein müssen, ist auf erhebliche Kritik gestoßen. Sie bewirkt in den Bereichen, in denen bereits engagierte Frauen über ihren zahlenmäßigen Anteil an der Belegschaft hinaus in den Betriebsrat gewählt worden sind, dass diese Frauen künftig für eine Arbeit im Betriebsrat nicht mehr tätig sein können.

Dieses Ergebnis wird durch die Neufassung der Vorschriften zu § 15 Abs. 2 und § 62 Abs. 3 vermieden. Durch die „Min-

dest-Regelung“ wird gewährleistet, dass das Geschlecht in der Minderheit bei der Wahl zum Betriebsrat bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung auch über den ihm grundsätzlich zustehenden Anteil an der Belegschaft hinaus im Betriebsrat bzw. in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein kann.

Zu Artikel 1 Nr. 23, 24, 30, 37, 42 und 45

Diese Änderungen stellen sicher, dass auch bei der Besetzung des Betriebsausschusses nach § 27 und der Ausschüsse nach § 28 die Wahl der Betriebsratsmitglieder bzw. der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgt (Nummer 23, 24 und 45 des Gesetzentwurfs). Gleiches gilt auch für die Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach § 38 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (Nummer 30 des Gesetzentwurfs). Dadurch ändern sich die für die Geschäftsführung des Gesamtbetriebsrats und Konzernbetriebsrats maßgebenden Angaben in den Verweisungsnormen (Nummer 37 und 42 des Gesetzentwurfs).

Zu Artikel 1 Nr. 27a, 37a und 42a

Das Schwerbehindertengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. August 1986 (BGBl. I S. 1421, 1550), zuletzt geändert durch Artikel 20 des Gesetzes vom 20. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1827), ist in Artikel 63 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – aufgehoben worden. Dieses Gesetz ist am 6. April 2001 vom Deutschen Bundestag in 2./3. Lesung verabschiedet worden, und der Bundesrat hat ihm im 2. Durchgang am 11. Mai 2001 zugestimmt. Inhaltlich ist das Schwerbehindertengesetz in das Neunte Buch Sozialgesetzbuch, Teil 2 (Schwerbehindertenrecht) übernommen worden. Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch tritt am 1. Juli 2001 in Kraft. Mit den neu eingefügten Nummern 27a und 37a werden die Verweise auf das Schwerbehindertengesetz durch die entsprechenden Regelungen im Neunten Buch Sozialgesetzbuch ersetzt.

Die neue Nummer 42a knüpft daran an, dass nach § 97 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erstmals auch eine Konzernschwerbehindertenvertretung gewählt wird. Diese soll das ausdrückliche Recht erhalten, an den Sitzungen des Konzernbetriebsrats beratend teilnehmen zu können, wie dies heute schon für die Schwerbehindertenvertretung und die Gesamtschwerbehindertenvertretung hinsichtlich ihres Teilnahmerechts an den Sitzungen des Betriebsrats bzw. Gesamtbetriebsrats geregelt ist (§§ 32, 52 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Da mit der Nummer 42a ein neuer § 59a in das Betriebsverfassungsgesetz eingefügt wird, bedarf es einer entsprechenden Änderung der Inhaltsangabe in Artikel 1 Nr. 1.

Zu Artikel 1 Nr. 52, 53 und 77

Sowohl die Schutzbestimmungen nach § 78 Betriebsverfassungsgesetz als auch die Vorschrift über die Geheimhaltungspflicht nach § 79 Betriebsverfassungsgesetz und die Strafvorschriften nach § 119 Abs. 1 Nr. 2 und 3 Betriebsverfassungsgesetz gelten uneingeschränkt auch für die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung. Dies wird mit den Änderungen in den Nummern 52, 53 und 77 klargestellt.

Zu Artikel 1 Nr. 63 Buchstabe b

Die im Regierungsentwurf vorgesehene Voraussetzung, dass der Arbeitgeber technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant haben muss, ist zu eng und gewährt dem Betriebsrat nur in diesen speziellen Sachverhalten ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen. Ziel ist es, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats generell bei vom Arbeitgeber geplanten oder durchgeführten Maßnahmen greift, wenn diese Maßnahmen dazu führen, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen.

Zu Artikel 1 Nr. 70 Buchstabe b

Mit dem Zusatz „im übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt“ wird klargestellt, dass bei Betriebsänderungen in Unternehmen mit weniger als 300 Arbeitnehmern der Betriebsrat auch weiterhin zu seiner Unterstützung einen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 hinzuziehen kann.

Zu Artikel 1 Nr. 72

Buchstabe a entspricht der im Gesetzentwurf in Nummer 72 bisher vorgesehenen Änderung des § 112a Abs. 1 Satz 1. Der neue Buchstabe b ist eine notwendige Folgeänderung zu Nummer 70 Buchstabe a des Gesetzentwurfs.

Durch die Umstellung der Anwendungsschwelle des Beteiligungsrechts des Betriebsrats bei Betriebsänderungen auf das Unternehmen in § 111 BetrVG ist für die Fälle der Betriebsänderung durch reinen Personalabbau in § 112a Abs. 1 Nr. 1 eine Folgeänderung erforderlich. Nach § 112a Abs. 1 Nr. 1 ist ein bloßer Personalabbau nur dann sozialplanpflichtig, wenn in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern und weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer entlassen werden sollen. Ohne eine Anpassung wären Unternehmen mit zwar mehr als 20 Arbeitnehmern, aber mit Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern nicht sozialplanpflichtig, wenn die Betriebsänderung allein in der Entlassung von Arbeitnehmern besteht, auch wenn die gesetzliche Mindestzahl von 6 Arbeitnehmern überschritten würde.

Durch die Streichung der oben genannten Wörter bleibt die Sozialplanpflicht bei reinem Personalabbau im bisherigen System. Voraussetzung für die Sozialplanpflicht nach § 112a Abs. 1 Nr. 1 ist nach wie vor die Entlassung von mindestens 6 Arbeitnehmern.

Berlin, den 20. Juni 2001

Gerald Weiß (Groß-Gerau)
Berichterstatter

Zu Artikel 1 Nr. 80

Mit dem neu gefassten Absatz 3 in § 125 wird sichergestellt, dass Wahlen des Betriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraums nach § 13 des Betriebsverfassungsgesetzes und nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes stattfinden, in entsprechender Anwendung der bisher maßgeblichen Wahlordnungen bis zu deren Änderungen durchgeführt werden können.

In § 125 Abs. 4 werden ergänzende Maßgaberegeln für das vereinfachte Wahlverfahren geschaffen, damit nach Inkrafttreten des Gesetzes Betriebsratswahlen oder Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung in Kleinbetrieben nach § 14a des Gesetzes durchgeführt werden können.

Zu Artikel 14

Für Betriebsräte, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehen, gelten die §§ 9, 15 und 47 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes erst bei deren Neuwahl. Das bedeutet, dass die bestehenden Betriebsräte in der Größe und ihrer Zusammensetzung beibehalten werden, in der sie gewählt worden sind. Des Weiteren wird sichergestellt, dass für Betriebsräte mit bis zu drei Mitgliedern die Absenkung der Zahl der in den Gesamtbetriebsrat zu entsendenden Betriebsratsmitglieder von bisher zwei auf ein Mitglied erst mit der Neuwahl des Betriebsrats zur Anwendung kommt.

Begründung des angenommenen Entschließungsantrages (Ausschussdrucksache 14/1611)

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gehören die in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und der betrieblichen Berufsbildung im Sinne des § 1 Abs. 5 Berufsbildungsgesetz zur Ausbildung Beschäftigten nicht zur Belegschaft des Ausbildungsbetriebs. Sie werden – anders als bei der betrieblichen Berufsbildung – nicht im Rahmen des arbeitstechnischen Zwecks des Betriebs ausgebildet. Ihre Berufsausbildung ist vielmehr selbst Gegenstand des Betriebszwecks und der betrieblichen Tätigkeit. Im Gegensatz zu Auszubildenden in Einrichtungen der betrieblichen Berufsbildung sind sie nicht in den Betrieb integriert. Sie sind folglich keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Bereich der Rehabilitation hat die Bundesregierung bereits dafür Sorge getragen, dass die beruflichen Rehabilitanden besondere Vertreter zur Wahrnehmung ihrer Interessen wählen können. Damit wird der Ausbau von Mitwirkungsmöglichkeiten konsequent fortgesetzt.

