

Antrag

der Abgeordneten Anette Kramme, Angelika Krüger-Leißner, Hubertus Heil (Peine), Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Gabriele Hiller-Ohm, Josip Juratovic, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Katja Mast, Thomas Oppermann, Karin Roth (Esslingen), Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Moderne Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Ziel des Betriebsverfassungsgesetzes war – und ist – der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Kontrolle eines möglichen Machtmissbrauchs durch Unternehmer. Verhandlungen auf Augenhöhe zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sind verknüpft mit der Idee einer Wirtschaftsordnung, die demokratisch und mitbestimmt funktionieren soll. Auch Arbeitgeber haben Interesse an einer funktionierenden Mitbestimmung, da mögliche Reibungsverluste durch betriebliche Konflikte und innere Kündigungen oftmals größer sind als die vermeintlichen Effizienzeinbußen bei Einräumung von Mitbestimmungsrechten.

Um dieser Aufgabe nachzukommen, muss das Mitbestimmungsrecht regelmäßig an neue Entwicklungen und Herausforderungen angepasst werden. Die letzte Reform erfolgte im Jahr 2001 mit dem Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz, Bundestagsdrucksache 14/5741) durch die rot-grüne Bundesregierung.

Erstens erodiert die betriebliche Mitbestimmung in der Praxis zunehmend dadurch, dass sich in der Arbeitswelt neue Organisationsmodelle durchsetzen, die sich der betrieblichen Mitbestimmung in der heutigen Ausgestaltung weitgehend entziehen. Der Missbrauch von Leiharbeit etwa, um Stammbeschaften zu ersetzen, sowie die Zunahme an Werkverträgen mit dem Ziel der Umgehung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen, aber auch die hohe Anzahl befristeter Arbeitsverträge unterminieren die Grundlagen der Mitbestimmung.

Zweitens sorgen neue Anforderungen innerhalb der modernen Lebens- und Arbeitswelt dafür, dass sich andere innerbetriebliche Sphären als potenziell mitbestimmungsrelevant herausstellen. Die Anforderungen des lebenslangen Lernens und der Fort- und Weiterqualifikation etwa werden an den Einzelnen gestellt, ohne dass in diesem Bereich die Mitsprachemöglichkeiten der Betriebsratsgremien im hinreichenden Maß ausgestaltet sind.

Ähnliches gilt für die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft am Arbeitsplatz. Längere Lebensarbeitszeiten, eine zunehmend als belastend und stressig empfundene Arbeitswelt und eine im Durchschnitt ältere Belegschaft sorgen dafür, dass Arbeitsplätze oft individueller und sorgsamer gestaltet

werden sollten. Die Durchsetzungsmacht des Einzelnen ist hier oft gering; die Mitbestimmungsrechte organisierter betrieblicher Vertretung sind es bis dato jedoch auch.

Notwendig ist im Einzelnen, zu verhindern, dass die Mitbestimmung durch Leiharbeit sowie durch den Einsatz von Solo-Selbständigen und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen anderer Unternehmen umgangen wird. Die Rechte des Betriebsrats im Hinblick auf Leiharbeiterinnen und -arbeiter und auf die Beschäftigten anderer Unternehmen sind daher zu stärken.

Die neuen Anforderungen moderner Arbeitsabläufe erfordern aber auch einen besseren Schutz vor einem Verlust der Arbeitsfähigkeit. Dafür müssen zum einen die Rechte des Betriebsrats gestärkt werden, auf eine angemessene Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe hinzuwirken, um die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor übermäßiger Belastung zu schützen. Zum anderen muss der Betriebsrat mehr Rechte erhalten, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu ermöglichen, dass sie in ausreichendem Umfang ohne übermäßige eigene Aufwendungen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, unverzüglich und mit nachfolgenden Vorgaben einen Gesetzentwurf vorzulegen:

1. Mitbestimmung in Angelegenheiten von Fremdpersonal und Leiharbeit

- Das Auskunftsrecht nach § 80 Absatz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) betreffend Fremdpersonal ist in seinem Bedeutungsgehalt klarzustellen.
- Die Unterrichts- und Informationspflicht des Arbeitgebers über die Personalplanung (§ 92 BetrVG) muss auch für Fremdpersonal gelten, soweit ein Arbeitsplatz besetzt wird oder besetzt werden soll, der der unternehmerischen Konzeption desselben unterliegt.
- Betriebsvereinbarungen gemäß § 87 BetrVG sollen auch für Fremdpersonal, das auf Arbeitsplätzen tätig ist, die der unternehmerischen Konzeption des Arbeitgebers unterliegen, gelten. Der Betriebsrat soll hier zuständig sein, soweit nicht die arbeitsvertragliche Bindung zwingend ist.
- Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG muss auch gelten, wenn im Betrieb Fremdpersonal eingesetzt werden soll und der zu besetzende Arbeitsplatz der unternehmerischen Konzeption des Arbeitgebers unterliegt.
- Die betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen für Betriebsänderungen nach §§ 111 ff. BetrVG müssen auch ohne die bisherigen Beschränkungen für Betriebsübergänge gelten. Für alle durch einen Betriebsübergang entstehenden Nachteile für Arbeitnehmer, beispielsweise für eine Verschlechterung der Haftungsmasse, soll ein Sozialplan Kompensationen vorsehen.
- Dem Betriebsrat wird beim Einsatz von Leiharbeitnehmern ein Zustimmungsverweigerungsrecht auch für den Fall eingeräumt, dass der Verleiher gegen das Gleichbehandlungsgebot bei der Bezahlung und Behandlung in § 9 Nummer 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verstößt.
- Dem Betriebsrat wird ein echtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt hinsichtlich der jeweiligen Zahl der zu überlassenden Leiharbeiter, der Dauer ihrer jeweiligen Überlassung und ihrer jeweiligen Einsatzbereiche.
- Die Zahl der vor der Betriebsratswahl in der Regel im Betrieb beschäftigten Leiharbeiter ist bei der Bestimmung der Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG) und der Zahl der Freistellungen (§ 38 BetrVG) anzurechnen.

2. Mitbestimmung in Angelegenheiten der Gesundheit und Weiterbildung

- Den Betriebsratsgremien wird ein echtes Mitbestimmungsrecht eingeräumt hinsichtlich der Umgestaltung von Arbeitsplätzen, die nicht ausreichend gesundheitlichem physischem und psychischen Verschleiß vorbeugen, und hinsichtlich von Arbeitsplätzen, die nicht ausreichend auf spezifisches Leistungsvermögen von Älteren Rücksicht nehmen (alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze), sowie ein echtes Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Der Arbeitgeber hat angemessene finanzielle Mittel unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zur Verfügung zu stellen.
- Der Arbeitgeber ist zu verpflichten, sich mit der Arbeitnehmervertretung auf ein Verfahren bzw. einen Ablauf zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) rechtsverbindlich zu verständigen. Wird keine Einigung über die Festlegung von Verfahrensvorschriften zwischen den Betriebsparteien erzielt, kann die Einigungsstelle über das Arbeitsgericht eingesetzt werden.
- Dem Betriebsrat ist ein echtes Mitbestimmungsrecht, einschließlich eines Initiativrechts, bei der Fort- und Weiterbildung – unter Einbeziehung von Freistellungs- und Rückkehrrechte – einzuräumen. Der Betrieb hat angemessene finanzielle Mittel unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zur Verfügung zu stellen. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erstreckt sich auf die Methode der zugrunde liegenden Bedarfsermittlung für die Personalentwicklung einschließlich des Planungszeitraums.

3. Mitbestimmung in Angelegenheiten der Teilzeitbeschäftigung

Dem Betriebsrat wird ein Zustimmungsverweigerungsrecht bei personellen Einzelmaßnahmen eingeräumt, die angezeigten Verlangen nach Arbeitszeitverringerung oder -verlängerung (§§ 8, 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes) entgegenstehen.

4. Prozessuale Vereinfachungen

Das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a BetrVG ist für Betriebe mit bis zu 100 Arbeitnehmern zu öffnen.

Berlin, den 14. Mai 2013

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

