

Beschluss des Bundesvorstandes vom 12. Februar 2001

Soziale Partnerschaft stärken. Betriebsverfassungsgesetz zukunftsfähig modernisieren.

I.

Mitbestimmung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in Betrieben und Unternehmen sind eine unverzichtbare Grundlage unserer Wirtschafts- und Sozialordnung. Die Würde des arbeitenden Menschen verlangt seine Teilhabe an allen Entscheidungen, die die grundlegenden Bedingungen seiner Arbeitswelt betreffen.

Die von der Union Anfang der 50er Jahre gesetzlich verankerte Mitbestimmung hat sich bewährt. Sie ist Ausdruck sozialer Partnerschaft und Instrument sozialen Friedens. Die Mitverantwortung der Beschäftigten hat wesentlich zum Erfolg der deutschen Wirtschaft beigetragen.

Die geltende Fassung des Betriebsverfassungsgesetzes ist inzwischen fast 30 Jahre alt. Die Wirtschafts- und Arbeitswelt und damit auch die betriebliche Praxis haben sich in dieser Zeit verändert. Die Globalisierung der Märkte, die technologischen Veränderungen, die wachsende Bedeutung der Dienstleistungen und die Individualisierung unserer Gesellschaft haben tiefgreifende Veränderungen nach sich gezogen. Die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Verlauf der letzten Jahre deutlich gestiegen. Die Anforderungen an Betriebsabläufe, Produktionsverfahren und Produkte werden einem immer schnellerem Wandel unterworfen. Die betrieblichen Gestaltungen sind vielfältiger und differenzierter geworden. Dementsprechend sind auch die Aufgaben der Betriebsräte komplexer und vielfältiger geworden.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muß dieser Vielfalt entsprechen und mehr betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten eröffnen. Es ist mehr Flexibilität und mehr Betriebsnähe erforderlich.

Unter diesem Aspekt muss die Betriebsverfassung fortentwickelt werden.

Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten auch in der globalisierten Wirtschaft sichern und weiterentwickeln. Die Mitbestimmungspraxis muss so angelegt sein, dass sie den jeweiligen betrieblichen Verhältnissen angepasst werden kann.

II.

Der Bundesvorstand der CDU Deutschlands stellt fest, dass der von der Bundesregierung vorgelegte Referentenentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes den vorstehenden Anforderungen nicht entspricht. Der Entwurf ist undemokratisch, bürokratisch, kostentreibend, mittelstandsfeindlich, unflexibel und überregulierend. Im Ergebnis würde er nicht zu mehr Kooperation in den Betrieben führen, sondern zu mehr Konfrontation. Der Entwurf der Bundesregierung strahlt den Geist des Klassenkampfes und nicht den der modernen sozialen Partnerschaft aus. Er ist eine Stärkung der Funktionäre und nicht der Arbeitnehmer. Er wird der gesellschaftlichen Wirklichkeit und den Anforderungen der Wissensgesellschaft in keiner Weise gerecht. Moderne soziale Partnerschaft erfordert neues Denken.

- Die Einführung des Mehrheitswahlrechtes führt zu weniger Demokratie in den Betrieben. Minderheiten werden an die Wand gedrückt.

- Die Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder und die Aufblähung der Gremien durch die vorgesehene Absenkung der Schwellenwerte führt zu nicht verkraftbaren Kostensteigerungen insbesondere und überproportional für mittelständische Betriebe sowie zu einer ungebührlichen Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit.
- Die Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände auf Bereiche, die nicht zur allgemeinen betrieblichen Praxis gehören, birgt die Gefahr, zu allgemeinpolitischen Debatten in den Betrieben zu führen und das Betriebsklima erheblich zu beeinträchtigen.
- Der Gesetzentwurf enthält keine ausreichenden Maßnahmen zur Beschleunigung und Flexibilisierung betriebsverfassungsrechtlicher Verfahren. Dies schwächt die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen, die sich gegen internationale Konkurrenz zu behaupten haben.

Die CDU lehnt deshalb den Gesetzentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ab. Sie empfiehlt ihren Abgeordneten im Deutschen Bundestag ein entsprechendes Abstimmungsverhalten.

III.

Der Bundesvorstand der CDU Deutschlands erachtet folgende Forderungen als unverzichtbar für eine zukunftsorientierte und praxisgerechte Reform des Betriebsverfassungsgesetzes:

- Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss dem Aspekt der Beschäftigungssicherung und Beschäftigungsgewinnung ausreichend Rechnung tragen. Wir brauchen eine betriebsnähere Ausgestaltung von Flächentarifverträgen und damit mehr betriebliche Bündnisse für Arbeit. Das Betriebsverfassungsgesetz muss die Beschäftigungssicherung und –gewinnung als allgemeine Aufgabe des Betriebsrates anerkennen. Das Günstigkeitsprinzip soll weiter ausgelegt werden. Es sollte den Betriebsparteien künftig eingeräumt werden, neben Lohn und Arbeitszeit auch die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen. Wenn der Betriebsrat und die Belegschaft mit qualifizierter Mehrheit eine Betriebsvereinbarung im Unternehmen abschließen, sollte dies als Vermutung für eine günstigere Regelung gelten. Den Tarifparteien muss zur Sicherung der Tarifautonomie innerhalb einer bestimmten Frist ein begründetes Vetorecht bleiben.
- Der Betriebsrat muss auch künftig in seiner Zusammensetzung die Pluralität der gesamten Belegschaft widerspiegeln. Dies setzt voraus, dass bei Betriebsratswahlen das Verhältniswahlrecht, nicht aber das Mehrheitswahlrecht angewandt wird. Die Möglichkeit, dass auch kleine Gewerkschaften und gewerkschaftlich ungebundene Gruppen im Betriebsrat und dessen Gremien mitarbeiten, muss erhalten bleiben.
- Das Betriebsverfassungsgesetz muss stärker als bisher sicherstellen, dass unternehmerische Entscheidungen möglichst rasch umgesetzt werden können, damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhalten bleibt. Die Mitbestimmungs- und das Einigungsstellenverfahren sind deshalb durch die Festlegung einer angemessenen zeitlichen Begrenzung zu beschleunigen. Dazu gehört auch, daß notwendige Betriebsänderungen nicht durch mißbräuchliche Verzögerung eines Interessenausgleiches blockiert werden.
- Das geltende Verfahren für die Wahl der Betriebsräte ist zu kompliziert. Es muss dringend entbürokratisiert und vereinfacht werden. Auch ein vereinfachtes

Verfahren muss demokratischen Wahlgrundsätzen folgen und insbesondere den Minderheitenschutz und den Schutz vor Überrumpelung gewährleisten.

- Die Aufgaben des Betriebsrates sind komplexer geworden. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss auch eine Verbesserung der Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Betriebsräte zum Ziel haben.
- Angesichts der stark wachsenden Vielfalt der betrieblichen und unternehmensrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten dürfen die organisatorischen Rahmenbedingungen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht zu eng gezogen sein. Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen über Struktur und Arbeitsweise der Betriebsräte abzuschließen, um den Besonderheiten von Branchen und Betriebsgrößen gerecht werden zu können.
- Der beruflichen Weiterbildung kommt eine wachsende Bedeutung zu. Die Arbeitsmarktchancen hängen zunehmend auch von der Fähigkeit der Arbeitnehmer ab, sich den verändernden Bedingungen ihrer Arbeitswelt durch Fortbildung ständig anzupassen. Für die Unternehmen sind gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheidende Voraussetzung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Berufliche Weiterbildung soll in den allgemeinen Katalog des Betriebsverfassungsgesetzes aufgenommen werden.
- Ein weiteres Ziel der Reform muss die Stärkung der Stellung des einzelnen Arbeitnehmers im Betrieb sein. Durch die Möglichkeit des Kumulierens und Panaschierens soll die Betriebsratswahl als Persönlichkeitswahl gestärkt werden. Dem Betriebsverfassungsgesetz ist ein Katalog grundlegender Rechte des einzelnen Arbeitnehmers voranzustellen.
- Der Betriebsrat soll die Möglichkeit erhalten, Vorschläge zu unterbreiten, die die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit fördern; der Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates muss entsprechend erweitert werden.
- Es hat sich in der betrieblichen wie in der betriebsrätlichen Praxis als vorteilhaft erwiesen, wenn eine Anbindung der Arbeitnehmervertreter an den Arbeitsplatz erhalten bleibt. Das Betriebsverfassungsgesetz sollte deshalb die Freistellungsregelungen so fassen, dass stärker Vereinbarungslösungen über Teilfreistellungen möglich werden. Dabei sollen die Schwellenwerte unverändert bleiben.
- Eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes muss der zunehmenden internationalen Verflechtung der Wirtschaft Rechnung tragen. Erforderlich ist, dass in europaweit tätigen Unternehmen grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretungen mit Unterrichts- und Beratungsrechten gebildet werden.
- Die Einrichtung von Jugendausbildungsvertretungen in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten ist zu ermöglichen.

Die CDU/CSU-Bundestagsfraktion wird gebeten, diese Position in die parlamentarischen Beratungen einzubringen.