EXECUTIVE SUMMARY
Labor Relations (Works Council Operations) in the Federal Republic of Germany (FRG)

DEUTSCHE ÜBERSETZUNG – GERMAN TRANSLATION

ALLGEMEINE ZUSAMMENFASSUNG
Betriebsverfassung (Tätigkeit der Betriebsvertretungen) in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst ein einzigartiges System im Bereich der Personalvertretung, in dem Arbeitnehmergremien, genannt Betriebsvertretungen, eine zentrale Rolle spielen.

Gemäß NATO-Truppenstatut (SOFA) sind die Entsendestaaten dazu verpflichtet, eine modifizierte Version des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) anzuwenden, welches auch im Bereich des deutschen öffentlichen Dienstes Sektor Anwendung findet.

Im Unterschied zu den Erfahrungen, die amerikanische Manager bei ihrer Zusammenarbeit mit amerikanischen Gewerkschaften gemacht haben könnten, sieht das BPersVG keine gegeneinander gerichteten Beziehungen zwischen der Dienstelle und der Betriebsvertretung vor. Im Gegenteil, das BPersVG verlangt, dass die Dienststellen und die Betriebsvertretungen vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der der Dienststelle obliegenden Aufgaben zusammenarbeiten.

Die häufigsten Gründe für Reibereien zwischen Kommandeuren und Betriebsvertretungen sind die Nichtbeachtung der Beteiligungsrechte der Betriebsvertretung durch die Leitung der Dienststellen.

- Diese Rechte sind absolut. In den meisten Fällen ist die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsvertretungen und den Dienststellen effektiv ausgestaltet, wenn es darum geht, Probleme zu lösen. Grundvoraussetzung ist jedoch, dass die Rechte der Betriebsvertretungen respektiert werden. Wenn deren Rechte nicht beachtet werden, können Maßnahmen, die durch die Dienststelle vorgenommen werden, null und nichtig sein.

- Betriebsvertretungen können Verfahren beim Arbeitsgericht mit dem Ziel einleiten, die Dienststellenleitung zu zwingen, ihre Pflichten gemäß dem BPersVG zu erfüllen. Ebenso kann der Leiter der Dienststelle den Ausschluss eines Mitgliedes aus der Betriebsvertretung oder die Auflösung der Betriebsvertretung wegen grober Missachtung ihrer gesetzlichen Befugnisse oder Verletzung ihrer gesetzlichen Pflichten beantragen. Anwalts- und Gerichtskosten, die durch derartige Maßnahmen entstehen sind von den Dienststellen zu tragen.

Die Betriebsvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Beschäftigten dienen, zu beantragen.

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden.

- Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegennehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

In einem jeweils unterschiedlich ausgestaltetem Ausmaß haben die Betriebsvertretungen ein Beteiligungsrecht in fast allen personellen oder organisatorischen Angelegenheiten, die ortsansässige Mitarbeiter betreffen. Die Betriebsvertretung hat im Einzelnen:

- Das Recht angehört zu werden, wenn sie Anregungen zugunsten der Beschäftigten vorträgt oder Beschäftigte bei Beschwerden vertritt.

- Den Anspruch auf rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch die Dienststellenleitung bei allen organisatorischen Angelegenheiten und Personalmassnahmen, die die Belegschaft betreffen, z.B. muss die Dienststellenleitung die Betriebsvertretung informieren, wenn die Durchführung einer Untersuchung einer Dienststelle geplant wird. Falls nach Abschluss der Untersuchung entschieden wird, keinerlei Änderungen auf Grund des Ergebnisses der Untersuchung durchzuführen, braucht die Dienststellenleitung die Betriebsvertretung lediglich zu informieren. Sollte die Dienststellenleitung jedoch beabsichtigen, die aufgrund des Ergebnisses der Untersuchung gemachten Vorschläge in die Tat umzusetzen, muss zum förmlichen Verfahren des Informationsaustauschs, der Konsultation der Betriebsvertretung bzw. der Erörterung der Angelegenheit mit der Betriebsvertretung übergegangen werden. Dieses wird förmlich durch die unterschiedlichen Verfahren der Anhörung, Mitwirkung und Mitbestimmung durchgeführt.

Recht der Anhörung
Die Betriebsvertretung muss bei vier Arten von Maßnahmen informiert werden und die Gelegenheit haben, hierzu ihre Meinung zu äußern, bevor diese Maßnahmen in Kraft treten. Sobald die Dienststellenleitung die Betriebsvertretung angehört und ihre Argumente in Betracht gezogen hat, können diese Maßnahmen durchgeführt werden, ohne dass es einer Erwiderung bedarf. Diese Maßnahmen sind:

- Außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund.
- Überlegungen zu Planungsmaßnahmen von Neu-, Um und Erweiterungsbauten.
- Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag an übergeordnete Hauptquartiere.
- Personalplanung

Mitwirkung
Ziel ist es, die moralische Unterstützung der Betriebsvertretung bei Maßnahmen zu gewinnen anstatt eine Maßnahme gegen den Willen der Betriebsvertretung durchzuführen. Die Mitwirkung und Zustimmung kann nur von dem Dienstellenleiter beantragt werden. Die Betriebsvertretung hat das Recht auf Erörterung der Maßnahme mit der Dienststellenleitung und mit ihrer Meinung angehört zu werden.

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, der Betriebsvertretung eine schriftliche Entscheidung bezüglich der Vorschläge der Betriebsvertretung zu übermitteln. Wenn ihre Vorschläge zurückgewiesen werden, kann die Betriebsvertretung gegen die Entscheidung der Dienstellenleitung Widerspruch bei der nächst höherer Dienststelle einlegen. Die endgültige Entscheidungsbefugnis in diesem Verfahren hat der Kommandierende General, USAREUR. Diese Entscheidungsbefugnis hat er an den stellvertretenden Chef des Stabes G1 (Ziviles Personal) delegiert.
Die folgenden Angelegenheiten unterliegen der Mitwirkung:

- Einstellung.
- Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Höher- oder Rückgruppierung, Eingruppierung.
- Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen.
- Maßnahmen zur Verbesserung, Vereinfachung und Erleichterung des Arbeitsablaufs.
- Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden.
- Erstellung von internen Anweisungen die der Ordnung in der Dienststelle dienen und die auf die Gestaltung sozialer und personeller Angelegenheiten der Beschäftigten einwirken.
- Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.
- Ordentlichen Kündigungen, einschließlich Kündigungen von Arbeitern oder Angestellten während der Probezeit.

Mitbestimmung.
Die Dienststellenleitung oder die Betriebsvertretungen können durch einen Antrag das Mitbestimmungsverfahren in Gang setzen. Im Mitbestimmungsverfahren dürfen beabsichtigte Maßnahmen, die von dem Dienststellenleiter eingeleitet wurden, nur mit der Zustimmung der Betriebsvertretung oder nach entsprechender Entscheidung der Einigungsstelle durchgeführt werden.

In diesem Verfahren muss die Dienststellenleitung der Betriebsvertretung die Gelegenheit zur mündlichen Äußerung geben und ihre Einwände berücksichtigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, können die Dienststellenleitung oder die Betriebsvertretung (je nachdem, wer die Maßnahme eingeleitet hat) bei der nächst höheren Dienststellenleitung, bei der eine Stufenvertretung gebildet ist, einen Einspruch vorlegen. Die höchste Entscheidungsbefugnis liegt bei der so genannten Einigungsstelle. Sie besteht aus je einem Beisitzer, welche von dem Hauptquartier USAREUR/7A, und der Hauptbetriebsvertretung bestellt wird, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Parteien einigen; bei Nichteinigung kann vom NATO Generalsekretär, oder durch den Präsidenten des Bundesverwaltungsgerichts, oder durch den Generalsekretär der Westeuropaeischen Union bestellt werden, vorausgesetzt, dass beide Parteien sich darauf einigen, dass einer von ihnen die Ernennung des Vorsitzenden trifft.

Die folgenden Angelegenheiten unterliegen dem Mitbestimmungsverfahren:

ANMERKUNG: Bei Einleitung der Maßnahme durch die Dienststelle besteht die Entscheidung der Einigungsstelle in den folgenden fünf Angelegenheiten in der Feststellung, ob die Betriebsvertretung rechtswirksame Gründe für ihrer Zustimmungsverweigerung verwendet hat oder nicht. Falls das Verfahren durch die Betriebsvertretung eingeleitet wird gibt es keine Entscheidung der Einigungsstelle. Die endgültige Entscheidung obliegt dem Kommandierenden General, USAREUR.

- Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist
- Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten
- Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus
- Anordnungen, welche die freie Wahl der Wohnung beschränken
- Versagen oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit

ANMERKUNG: Falls die Dienststellenleitung oder die Betriebsvertretung die folgenden Maßnahmen beantragt, sind die Entscheidungen der Einigungsstelle für die Betriebsvertretung und für die Dienststellenleitung bindend:

- Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen
- Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Dienststelle verfügt, sowie die allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Zeit, Ort und Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte
- Aufstellung des Urlaubsplanes, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs fuer einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststellenleitung und den Beteiligten kein Einverständnis erzielt wird
- Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren
- Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform
- Durchführung der Berufsausbildung bei Angestellten und Arbeitern
- Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen
- Inhalt von Personalfragebogen für Beschäftigte
- Beurteilungsrichtlinien für Beschäftigte
- Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten als Beschäftigte
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen in Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens
- Absehen von der Ausschreibung von Dienststellen, die besetzt werden
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten
- Gestaltung der Arbeitsplätze
- Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen

ANMERKUNG: Bei Einleitung durch die Dienststelle, erfolgt die Entscheidung der Einigungsstelle bei den drei nachstehenden Maßnahmen in Form einer Empfehlung. Bei Einleitung durch die Betriebsvertretung erfolgt keine Entscheidung durch die Einigungsstelle. Die endgültige Entscheidung trifft der Kommandierende General USAREUR:

- Allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten
- Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.
- Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten.

Wichtige Fristen. Eine Reihe von kritischen Fristen müssen beim Mitwirkungs- und beim Mitbestimmungsverfahren beachtet werden.

- Die Betriebsvertretung muss sich bei Zustimmungsanträgen seitens der Dienststellenleitung im Mitwirkungs- und Mitbestimmungsverfahren innerhalb einer Frist von 10 Arbeitstagen äußern
- Im Mitwirkungsverfahren muss der Leiter der Dienstellen oder die Betriebsvertretung einen Einspruch gegen die Ablehnung der Gegenseite innerhalb von sechs Arbeitstagen

der nächst höhergestellten Dienstelle vorlegen. Wird diese Frist versäumt, muss die Maßnahme wieder von Anfang an begonnen werden

- Im Mitbestimmungsverfahren müssen die Betriebsvertretungen Einsprüche innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang der Entscheidung der Dienststellenleitung der nächst höheren Dienststelle vorlegen. Wird die Frist nicht gewahrt, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Falls nicht, wird die Entscheidung bei der höheren Dienstelle getroffen