

Ein-Euro-Jobs im Betrieb

Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Einer der Grundgedanken von Hartz IV war die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für den Kreis von Betroffenen, die erwerbsfähig sind. Der Gesetzgeber fasste das unter dem Schlagwort der Arbeitslosengeld II (Alg-II)-Bezieher zusammen. Eines der neuen Arbeitsmarktinstrumente sollen für diesen Personenkreis die Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung sein, auch Ein-Euro-Jobs genannt (Alg-II-Geld + 1,00 bis 2,00 €/die Stunde Mehraufwandsentschädigung max. 30 Stunden in der Woche). Diese Möglichkeit ist rechtlich mittlerweile in § 16 Abs. 3 SGB II sowie in den Vorschriften der §§ 14 ff. SGB II näher ausgestaltet worden.

Zahlreiche Wohlfahrtsverbände haben angekündigt, dass sie ab dem 1. 1. 2005 eine Vielzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ein-Euro-Job-Bereich schaffen wollen. Mit einer Aufnahme von neuen Beschäftigten zu geringen Kosten im Betrieb dürfen Betriebsräte nicht bei der Grundsatzdiskussion wie mit derartigen Beschäftigungsverhältnissen im Betrieb umgegangen werden soll, stehen bleiben, sondern müssen sich darüber hinaus Kenntnisse verschaffen, welche Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungstatbestände durch die Einrichtung solcher Arbeitsgelegenheiten im Betrieb eröffnet werden. Der Aufsatz stellt die praktischen Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats in diesem Zusammenhang dar.

Dabei wird zunächst auf die Rechtsgrundlagen für die Schaffung von Ein-Euro-Jobs eingegangen (§ 16 Abs. 3 SGB II), Fragen der Personalplanung (§ 92 BetrVG), der Einstellung und Eingliederung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Betrieb (§ 99 BetrVG), und generelle Zuständigkeitsfragen des Betriebsrats geklärt.¹

Entstehen von Ein-Euro-Jobs

Die gesetzlichen Grundlagen für die Einrichtung von Ein-Euro-Jobs ergeben sich aus §§ 14 ff. SGB II. Gemeinnützige Einrichtungen (z. B. Vereine, Genossenschaften, gGmbHs) können Arbeitsgelegenheiten schaffen und diese mit der Begründung, dass diese Arbeitsgelegenheiten im öffentlichen Interesse liegen und zusätzliche Arbeiten sind, bei der Arbeitsgemeinschaft (gemeinsame Einrichtung der Agentur für Arbeit und der Kommunen) oder direkt bei der Agentur für Arbeit beantragen. Die Bewilligung erfolgt diesen Trägern gegenüber durch Verwaltungsakt. Die so genannten Fallmanager bei den Arbeitsgemeinschaften verwalten die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die keine Arbeit finden können und weisen sie dem

Träger zu. Mit der Bewilligung der Arbeitsgelegenheiten wird auch über die pauschale Förderleistung entschieden. Die Mehraufwendungen für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, 1,00 bis 2,00 € in der Stunde, zahlt der Träger an den Beschäftigten. Dieser bestreitet die Zahlung aus den pauschalen Förderleistungen, die er von der Arbeitsgemeinschaft bzw. Agentur für Arbeit erhält für die Mehraufwandsentschädigung, die Regiekosten und Qualifizierungskosten (vgl. § 16 Abs. 3, 17 und 44 Abs. 3 Satz 2 SGB II).

In § 16 Abs. 2 SGB II ist festgelegt, dass diese Arbeiten zwar kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründen. Die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz seien aber entsprechend anzuwenden. Hieraus ergibt sich die Frage, inwieweit das BetrVG anwendbar ist und ob der Arbeitgeber den Betriebsrat überhaupt mit einbinden muss.

Personalplanung

Kündigt ein Arbeitgeber die Einrichtung von Ein-Euro-Jobs im Betrieb an, so wird es die vordringliche Aufgabe des Betriebsrats sein, sicherzustellen, dass nicht Arbeitnehmer aus ihrem Arbeitsverhältnis hinausgedrängt werden. Der Betriebsrat hat daher darauf zu achten, dass es sich um zusätzliche Beschäftigungsplätze handelt, damit niemandem im Betrieb der Arbeitsplatz weggenommen wird. Dies kann er am einfachsten dadurch sicherstellen, dass er die Personalplanungsunterlagen gem. § 92 BetrVG einfordert. Die Personalplanungsunterlagen sollen den Betriebsrat in die Lage versetzen, den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie die sich hieraus ergebenden personellen Maßnahmen erkennen zu können. Der Betriebsrat sollte daher den Arbeitgeber schriftlich unter Fristsetzung auffordern, die Unterlagen gem. § 92 BetrVG herauszureichen. Die Aufforderung an den Arbeitgeber kann im Sinne einer Mindestanforderung dahin gehend spezifiziert werden, dass der Betriebsrat eine vollständige Liste der gegenwärtig im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, gegliedert nach den Funktionsbereichen (Abteilungen, Häuser, Station, etc.), begehrt, aus der der vollständige Name des Arbeitnehmers ersichtlich ist. Es sollte seine genaue Funktionsbezeichnung, der Stellenanteil in Bruchteilen, Prozentsätzen oder in Stundenangaben, das Geburtsdatum, das Datum des Betriebseintritts

¹ Vgl. AiB 2005, 3–7, 1-Euro-Jobs und Mitbestimmung.

sowie die Angabe, ob ein Arbeitnehmer unbefristet und bis zu welchem Zeitpunkt er voraussichtlich befristet beschäftigt wird mitgeteilt werden. Auf eine solche Personalplanungsübersichtsliste hat der Betriebsrat auch dann Anspruch, wenn der Arbeitgeber selbst für sich eine solche Auflistung nie erstellt hat. Die Erstellung dieser Daten ist für die meisten Arbeitgeber unproblematisch, da sich diese Daten in der Regel in elektronisch leicht abrufbarer Form ohnehin in den Computersystemen befinden.

Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung unter Fristsetzung nicht nach, so kann der Betriebsrat ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren einleiten, gerichtet auf die Herausgabe der Personalplanungsunterlagen unter Auf-führung der spezifischen Angaben, die er im Einzelnen benötigt.²

Mit den Personalplanungsunterlagen hat der Betriebsrat eine operable Grundlage, um im Einzelfall beurteilen zu können, ob neu geschaffene Beschäftigungsgelegenheiten tatsächlich zusätzlich sind und nicht bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern der Arbeitsplatz ganz oder teilweise genommen wird oder auch nur bestehende Beschäftigungsverhältnisse gefährdet werden.

Bereits im Vorfeld der Schaffung solcher Arbeitsgelegenheiten für Ein-Euro-Jobber ist der Arbeitgeber nach § 90 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG verpflichtet, den Betriebsrat über die Planung der neuen Arbeitsgelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind gem. § 92 BetrVG auch die Antragsunterlagen zu übergeben, die der Arbeitgeber bei der Bundesagentur bzw. der Arbeitsgemeinschaft eingereicht hatte. Die Informationen sind dem Betriebsrat im Sinne der Personalplanung (§ 90 BetrVG) so rechtzeitig zu übergeben, dass dessen Vorschläge bereits bei der Planung berücksichtigt werden können (§ 90 Abs. 2 Satz 1 BetrVG). Unterlässt der Arbeitgeber diese Informationen, kann der Verstoß mit Bußgeldern geahndet werden (vgl. § 121 BetrVG).

Mitbestimmen bei der Einstellung

Der Arbeitgeber hat in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Verpflichtung, den Betriebsrat vor jeder Einstellung zu unterrichten, die entsprechenden Unterlagen vorzulegen und Auskünfte über die Person der Beteiligten zu geben. Er muss den Betriebsrat auch darüber unterrichten, welcher Arbeitsplatz in Aussicht genommen wurde, einschließlich der Mitteilung, welche Auswirkungen die Einstellung auf bislang Beschäftigte hat (§ 99 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat wiederum kann seine Zustimmung nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern, wenn die Einstellung eines erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gegen ein Gesetz verstößt, z. B. weil die Arbeit entgegen § 16 Abs. 3 SGB II nicht zusätzlich ist oder nicht

im öffentlichen Interesse liegt. Auch kann der Betriebsrat deshalb widersprechen, weil die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der Aufnahme eines Ein-Euro-Jobbers bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern gekündigt werden kann oder dass sie sonstige Nachteile erleiden (§ 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG). Ob der Betriebsrat darüber hinaus aus Gründen des § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG widersprechen kann, weil der erwerbsfähige Hilfebedürftige selbst durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Ein-Euro-Jobbers liegenden Gründen gerechtfertigt ist, unterliegt gewissen Zweifeln und Bedenken. Diese Widerspruchsgründe berühren den Kern der vorliegenden Streitfragen im Hinblick darauf, wie weit sich das Mitbestimmungsrecht auch auf Beschäftigte im Betrieb bezieht, die selbst nicht Arbeitnehmer des Betriebes sind. Kann der Betriebsrat beispielsweise erkennen, dass für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen die konkret beabsichtigte Arbeit unzumutbar ist, etwa weil er hierzu körperlich oder geistig nicht in der Lage ist, so verstößt die Eingliederung eines solchen Beschäftigten gegen die Zumutbarkeitsregeln des § 10 SGB II und dürfte, wenn dies auch betriebliche Auswirkungen hat, als Widerspruch Grund nicht unbeachtlich sein (§ 99 Abs. 2 Nrn. 1 und 5 BetrVG).

Obwohl also § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II ausdrücklich festlegt, dass diese Arbeiten kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts zwischen dem Träger und den erwerbsfähigen Hilfsbedürftigen begründen sollen, ist dennoch der Betriebsrat bereits bei dessen beabsichtigter Eingliederung zuständig. Ein Ergebnis, was mit der Rechtsprechung über die Beschäftigung und Eingliederung von Leiharbeitnehmern in den aufnehmenden Betrieb übereinstimmt. Auch bei Leiharbeitnehmern ist anerkannt, dass der Betriebsrat des aufnehmenden Betriebs nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist, obschon der Leiharbeitnehmer zum aufnehmenden Betrieb nicht im Arbeitsverhältnis steht. Mittlerweile ist diese Selbstverständlichkeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 14 Abs. 3 Satz 1) ausdrücklich geregelt.

Wird der Betriebsrat also vor der Eingliederung eines Ein-Euro-Jobbers nicht umfassend und rechtzeitig informiert, verstößt der Arbeitgeber gegen § 99 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat kann, wenn er nicht beteiligt wird, gemäß § 101 BetrVG die Entfernung dieses Beschäftigten ggf. unter Androhung von Zwangsgeldern erwirken. Widerspricht der Betriebsrat der Einstellung aus den Gründen des § 99 Abs. 2 BetrVG, so muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren einleiten, wenn er an der Beschäftigungsabsicht festhalten will. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts nach § 99 BetrVG ist nicht nur eine Ordnungswidrigkeit (§ 121 BetrVG), sondern kann, wenn der Arbeitgeber wiederholt und laufend gegen das Mitbestimmungsrecht, etwa bei der Eingliederung von Ein-Euro-Jobbern verstößt, auch mit Unterlassungsanträgen nach § 23 Abs. 3 BetrVG sanktioniert werden.³

² Vgl. BAG v. 6. 11. 1990 – 1 ABR 60/89, § 92 BetrVG, AP Nr. 3.

³ Vgl. BAG v. 17. 3. 1987 – 1 ABR 65/85, AP Nr. 7 zu § 23 BetrVG; BAG v. 14. 11. 1989 – 1 ABR 87/88, AP Nr. 76 zu § 99 BetrVG.

Zum Kernbereich der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gehören die sozialen Mitbestimmungstatbestände des § 87 BetrVG. Sie betreffen die Fragen der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, die Regelungen zur Lage der täglichen Arbeitszeit, der Aufstellung von Urlaubsgrundsätzen, Regelungen zu Arbeitsunfällen, Gesundheitsschutz, etc., einschließlich Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

Mitbestimmen auch in sozialen Angelegenheiten

Bei den sozialen Mitbestimmungstatbeständen kommt es richtigerweise auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht an. Arbeiten Ein-Euro-Jobber im Sinne einer gleichen Zwecksetzung in derselben Einrichtung, so mögen diese zwar zusätzliche Leistungen erbringen, die bislang von den Arbeitnehmern des Betriebs nicht erbracht wurden, diese Abgrenzung lässt aber sicher nicht zu, dass diese von § 87 BetrVG ausgenommen werden. Die in § 87 BetrVG zum Ausdruck kommende kollektive Ordnung bietet Schutz und Orientierung.⁴ Es kann daher nicht darauf ankommen, ob dieser Personenkreis kein Arbeitsverhältnis zur Einrichtung, in der er tätig ist, begründet. Werden beispielsweise einheitliche Regelungen etwa zu Bekleidungsfragen oder Regelungen zu Rauchverboten getroffen oder Computersysteme eingeführt, in die persönliche Daten aufgenommen werden, so mag es jedenfalls erkennbar keinen wesentlichen Unterschied machen, ob hiervon auch Alg-II-Bezieher oder die Stammebelegschaft betroffen sind. Soweit gesetzliche Regelungen bestehen, etwa hinsichtlich der Vorgabe, wann und wie das Entgelt, hier die Mehraufwandsentschädigung, an den Beschäftigtenkreis durch den Träger ausbezahlt ist, bietet § 87 BetrVG ausreichende Anhaltspunkte, da insofern eine gesetzliche Regelung besteht und die Sperre im Sinne des § 87 Abs. 1 1. Halbsatz BetrVG eingreift. Man wird in Anlehnung an die für Leiharbeiter entwickelte Rechtsprechung wohl sagen müssen, dass unabhängig von der Einsatzdauer, vom Normzweck des § 87 BetrVG abgeleitet, die Schutzfunktion der Vorschrift leer liefe, würden die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Einrichtung nicht den Regelungen des § 87 BetrVG unterliegen.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht, da er sich ansonsten im Umkehrschluss auch nicht wirksam um den Schutz dieses Beschäftigtenkreises im Rahmen der sozialen Mitbestimmungstatbestände kümmern kann. Eine Ablehnung des Mitbestimmungs- und Regelungsrechts würde dazu führen, dass diese Beschäftigtengruppe sich selbst überlassen bliebe. Es wäre sinnwidrig, müsste sich dieser Beschäftigtenkreis, etwa wenn ihm keine Pausen gewährt oder zulässige Arbeitszeiten überschritten werden, an Behörden und Ämter wenden, da der Betriebsrat die Sache mangels Zuständigkeit nicht bearbeiten könnte. Allein ein Beschwerderecht nach §§ 81 und 83 ff. BetrVG

wird nicht ausreichen. Dem Betriebsrat ist je nach Inhalt der Regelung ein Initiativrecht und volles Mitbestimmungsrecht einzuräumen. Dies beruht im Wesentlichen darauf, dass dieser Beschäftigtenkreis sonst keine Vertretung hat und umgekehrt die betriebliche Ordnung ohne eine Einbeziehung dieser Beschäftigten erheblich gefährdet wäre.

Differenzieren ist nötig

Richtigerweise wird man an den Stellen zu differenzieren haben, an welchen es explizit auf der einen Seite um die arbeitsvertragliche Grundlage, also sozialversicherungspflichtig Beschäftigte geht und auf der anderen Seite der öffentliche und sozialrechtliche Charakter der Beschäftigung der Ein-Euro-Jobber im Mittelpunkt steht.

Werden für die beiden Beschäftigtengruppen Dienstpläne erstellt und damit die Lage der Arbeitszeit gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG festgelegt, spricht nichts dagegen, dem Betriebsrat sowohl für die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer als auch für die Ein-Euro-Jobber gleichermaßen das Mitbestimmungsrecht einzuräumen. Wird hingegen die betriebsübliche Arbeit vorübergehend verkürzt (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG) oder verlängert, so wird der Betriebsrat im Hinblick auf die beiden Beschäftigtengruppen sehr wohl differenzieren müssen. Ein-Euro-Jobber sollen z. B. nicht mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt werden. Sie sollen Zeit für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche haben. So können sich die Grenzen der Beschäftigungsmöglichkeiten für die Ein-Euro-Jobber aus dem Bewilligungsbescheid der Arbeitgeber gegenüber dem Träger und hingegen die Grenzen der Beschäftigungsmöglichkeiten der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer aus deren Arbeitsverträgen und für den Betrieb geltenden Tarifverträgen ergeben. Bei der Herausnahme der Alg-II-Bezieher aus dem Mitbestimmungskanon des § 87 BetrVG, aber auch anderer Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte bestehen Gefahren sowohl was die Umgehung, aber auch den Missbrauch arbeitsrechtlicher Vorschriften und Arbeitnehmerschutzbedingungen angeht. Der Gesetzgeber wird solche Missstände nicht bewusst in Kauf nehmen wollen, so dass im Sinne einer Regelungslücke auch diese Frage durch Ausfüllung der Lücke letztlich dahingehend geschlossen werden muss, dass auch die sozialen Mitbestimmungstatbestände sowie die weiteren Informations- und Mitwirkungsrechte auf den hier zu interessierenden Personenkreis anzuwenden sind.

Für Betriebsräte mag diese Aufgabe im Hinblick auf die Gefahr etwa von Lohndumping und Verdrängen von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten schwierige Konfliktlagen entstehen lassen. Gehen aber Betriebsräte die Frage nicht offensiv an, werden sie bei Ignorierung und

⁴ Vgl. GK-Wiese Einl. Rdnrn. 57 und 62.

Ausgrenzung des Beschäftigtenkreises leicht die Kontrolle über die Frage der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses der Beschäftigung verlieren und alsbald einen größeren Schaden zu konstatieren haben, als wenn sie sich auf diese hier aufgezeichnete heikle Gratwanderung begeben. Selbst bei der Abberufung eines Ein-Euro-Jobbers auf Initiative der Einrichtung ist es nicht ausgeschlossen, dass der Betriebsrat sich jedenfalls in Anlehnung an §§ 102, 105 BetrVG informieren lässt, einschließlich der Gründe, die die »Entlassung« des Ein-Euro-Jobbers verursacht haben.

Fazit

Die obigen Ausführungen sind lediglich der Anfang eines Diskussionsprozesses, der sicher nicht schnell zum Abschluss kommen wird, da der Gesetzgeber die Streitfragen vermutlich nicht zeitnah regeln, sondern dies der Rechtsprechung überlassen wird. Die hier aufgeworfenen Fragen können jedoch gerade für den Bereich der gemein-

nützigen Träger, Krankenhäuser, Sozialeinrichtungen von großer Bedeutung sein, da in diesen Beschäftigungsbereichen vermutlich eine Vielzahl von solchen Arbeitsgelegenheiten geschaffen wird. Einige Betriebsräte haben bereits im Vorfeld der Beschäftigung von Mitarbeitern und -innen nach § 16 Abs. 3 SGB II Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, in denen Kriterienkataloge erstellt wurden, die absichern, dass lediglich zusätzliche Arbeitsgelegenheiten geschaffen und Beschäftigte nicht aus ihren bisherigen Beschäftigungspositionen verdrängt werden. Des Weiteren wurde darin vereinbart, dass bestimmte Einweisungs- und gesundheitliche Mindestanforderungen erfüllt werden und klargestellt, dass die betriebsverfassungsrechtlichen Regularien auf diesen Beschäftigtenkreis anzuwenden sind, soweit es nicht die Natur des Beschäftigungsverhältnisses ausschließt.

KLAUS STÄHLE

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Berlin

Mitbestimmung in Unternehmen

Ein Gewinn für ein demokratisches und soziales Europa

Die Mitbestimmung im Aufsichtsrat wurde im vergangenen Jahr zusehends Gegenstand der öffentlichen Debatte.

Dabei schreckten die Mitbestimmungskritiker von BDA und BDI und die ihnen nahe stehende Wirtschaftspresse vor manch einer deftigen Schlagzeile nicht zurück. »Einen Irrtum der Geschichte«¹ nannte BDI-Präsident Michael Rogowski die Mitbestimmung im Aufsichtsrat und befürchtete einen »Zwangsexport« nach Europa. Die »Welt am Sonntag« titelte entsprechend: »Verbände attackieren den Jobkiller Mitbestimmung«. Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass BDA und BDI mit ihren Reformvorschlägen das faktische Ende der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat einläuten wollen. Dies geschieht unter Verweis auf die angebliche Isolation der deutschen Mitbestimmung in Europa sowie einem sich daraus ergebenden Standortnachteil für deutsche Unternehmen. Ihre Forderungen untermauern BDA und BDI allerdings weniger mit

empirischen Fakten als mit Mutmaßungen und unbewiesenen Behauptungen.

Im Folgenden werden die BDA/BDI-Vorschläge aus gewerkschaftlicher Sicht bewertet.² Dabei wird zunächst auf die Mitbestimmungsgesetze in Deutschland und deren Bedeutung für Gesellschaft und Ökonomie, eingegangen.

Mitbestimmung in Deutschland: Die Grundlagen

In Deutschland unterliegen Kapitalgesellschaften (z. B. Aktiengesellschaften oder GmbHs) grundsätzlich der Mitbestimmung im Aufsichtsrat, wenn sie mehr als 500 Arbeitnehmer/innen beschäftigen. Zunächst greifen die vergleichsweise schwachen Mitbestimmungsregelungen des Drittelbeteiligungsgesetzes von 2004 (vormals geregelt im Betriebsverfassungsgesetz von 1952). Werden mehr als 2.000 Mitarbeiter beschäftigt, gelten die weitergehenden Mitbestimmungsregelungen des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Dieses Gesetz sieht einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat vor. Bei Stimmgleichheit steht dem der Kapitalseite angehörigen Aufsichtsratsvorsitzenden ein Doppelstimmrecht zu. Die am weitesten entwickelte Mitbestimmungsregelung ist im Montan-Mitbestimmungsgesetz

¹ Vgl. Interview mit Michael Rogowski, in: Stern 43/2004.

² Vgl. ausführlich zur Kritik der BDA/BDI Vorschläge: Stellungnahme des DGB Bundesvorstandes, Abteilung Mitbestimmung und Rechtspolitik zu dem Bericht der »Kommission Mitbestimmung« von BDA und BDI, November 2004, im Internet veröffentlicht unter: www.dgb.de. Für eine ausführliche Besprechung der Vorschläge zur betrieblichen Mitbestimmung vgl. Ralf-Peter Hayen: Angriff auf die Mitbestimmung, AiB 2005, 7.