

Synopse zur BetrVG-Novelle

Der Kampf für eine fortschrittliche Betriebsverfassung muß weitergehen!

Die Bundesregierung hat nach 18 Jahren Kampf des DGB und seiner Gewerkschaften gegen das reaktionäre Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 11. Oktober 1952 nunmehr am 3. Dezember 1970 den Entwurf eines neuen BetrVG vorgelegt; er ist nicht das, was die Gewerkschaften gefordert, wofür sie fast zwei Jahrzehnte gekämpft haben. Nach diesem Gesetzentwurf soll das BetrVG bleiben, was es jetzt ist: eine Fessel für die Gewerkschaften, ein Instrument der Unternehmer gegen Organisation und Aktivität der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben. Wie das Gesetz von 1952 muß das von der Regierung geplante neue BetrVG abgelehnt und entschlossen bekämpft werden. Der Kampf für eine fortschrittliche Betriebsverfassung, die den Arbeitern, Angestellten und ihren Gewerkschaften wirksame Mitbestimmungsrechte in den entscheidenden Angelegenheiten im Betrieb sichern und einen wichtigen Schritt zur demokratischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft darstellen muß, geht weiter.

So erklärte der DGB-Bundesausschuß unmittelbar vor Verabschiedung des Kabinettsentwurfs, die beabsichtigten Unzulänglichkeiten und Verschlechterungen würden „auf den erbitterten Widerstand des DGB und seiner Gewerkschaften stoßen“. Auch der Beirat der IG Metall kritisierte, ebenso wie die Führungsorgane anderer DGB-Gewerkschaften, daß der SPD/FDP-Entwurf in wesentlichen Bereichen „hinter den gewerkschaftlichen Vorstellungen zurück“ bleibe.

Die IG Druck und Papier wies den Novellierungsvorschlag der Regierung entschieden zurück und erklärte in ihrem Publikationsorgan („druck und papier“, Nr. 25/26, vom 18.12.1970), die Gewerkschaften seien jetzt „in einer ernsteren Situation als damals beim Streit um die Notstandsgesetze“. Für die Gewerkschaften stehe „eine Existenzfrage auf dem Spiel“. Hier nur die wichtigsten Gründe, aus denen der Regierungsentwurf für ein neues BetrVG energisch zurückgewiesen und bekämpft werden muß:

Antigewerkschaftliche Tendenz

1. Die gewerkschaftsfeindliche Tendenz ist unverkennbar. Die Gewerk-

schaften sollen noch weiter aus den Betrieben herausgedrängt werden, weil die Unternehmer die enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft, Betriebsrat und Arbeitern und Angestellten fürchten. Darum sollen Gewerkschaftsvertreter kein eigenes Zugangsrecht zum Betrieb haben und will der Gesetzgeber dieses Recht zu einer Ermessensfrage der Unternehmer machen (§§ 2 und 31) bzw. dem Betriebsrat, unabhängig vom gewerkschaftlichen Organisationsstand des Betriebes, die Initiative zur Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften überlassen. Solche Regelungen würden noch hinter die tatsächliche Entwicklung nach dem geltenden BetrVG zurückführen.

2. Ebenfalls unter das Niveau der geltenden Regelung würde die Bestimmung des § 74 führen, wonach alle politischen und sonstigen Betätigungen zu unterlassen sind, „durch die der Arbeitsablauf oder der Friede des Betriebes beeinträchtigt werden“. Das geltende Gesetz (§ 51) untersagt dagegen nur „parteilpolitische“ Betätigung. Nach dem SPD/FDP-Vorschlag kann der Unternehmer auch Maßnahmen des Betriebsrates als gegen Arbeitsablauf und Betriebsfrieden gerichtet untersagen, die der umfassenden

Interessenvertretung der Beschäftigten dienen.

3. Vielmehr verlangt der neue Entwurf, wie auch das geltende Gesetz, „vertrauensvolle“ Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmer (§ 2). Bei der klassenbedingten gegensätzlichen Interessenlage von Arbeiterschaft und Unternehmern kann es jedoch eine konsequente Vertretung der Arbeiterinteressen durch den Betriebsrat bei gleichzeitiger „vertrauensvoller“ Zusammenarbeit mit dem Unternehmer nicht geben. Das eine schließt das andere aus.

Eine Mauer des Schweigens

4. Während die gewerkschaftliche und politische Betätigung im Betrieb erschwert und eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit herbeigeführt werden soll, will der Regierungsentwurf weiterhin die Mitglieder des Betriebsrats, der Jugendvertretung, des Wirtschaftsausschusses und der Einigungsstelle unter Schweigepflicht stellen (§ 79 und andere). Auf diese Weise würde die Knebelung der gewählten Vertreter der Arbeiter und Angestellten im Betrieb nahezu vollkommen sein.

5. Wo Solidarität geboten ist, beabsichtigt der Bonner Entwurf die stärkere Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten und die Erweiterung von Gruppenrechten (§§ 10, 14 und andere). Die Ausdehnung des Begriffs „leitender Angestellter“ auf einen unvertretbar großen Personenkreis (§ 5) dient ebenfalls der Schwächung der Solidarität und soll den Anschein erwecken, als sei die Vertretung der Interessen dieser Beschäftigtengruppe auch ohne Betriebsrat und Gewerkschaft möglich. Die Untergrabung der

Solidarität von Arbeitern und Angestellten, wie sie das Gesetz vorsieht, würde zu einer gefährlichen Schwächung ihrer Stellung und Kraft im Betrieb und zur weiteren Stärkung der Unternehmerposition führen.

6. Der Regierungsentwurf ermöglicht die Einführung einer neuen betriebsverfassungsrechtlichen Vertretung neben dem Betriebsrat und in Konkurrenz zum gewerkschaftlichen Vertrauenskörper: die Arbeitsgruppensprecher (§ 3). Diese von den Unternehmerverbänden und der CDU/CSU seit Jahren geforderten Arbeitsgruppensprecher wären in der Regel mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten identisch und würden bei Aktionen im Betrieb als Organ der Betriebsverfassung der Friedenspflicht unterworfen sein.

7. Das SPD/FDP-Papier läßt die DGB-Forderung unberücksichtigt, in ein neues BetrVG eine Öffnungsklausel aufzunehmen, die ausdrücklich die Vereinbarung zusätzlicher Mitbestimmungsrechte über Tarifverträge vorsieht. Vielmehr sollen die in § 3 vorgesehenen tarifvertraglichen Regelungen der staatlichen Genehmigungspflicht unterworfen werden, was eine gefährliche Schmälerung der Tarifautonomie bedeutet.

8. Der Regierungsentwurf gewährt den Betriebsräten in so wichtigen Angelegenheiten wie die Entwicklung des Betriebes, Festsetzung der Produktion, der Produktionsverfahren, der Investitionen, der gesamten Geschäftsführung und Beschäftigungspolitik usw. kein Mitbestimmungsrecht, bestenfalls sind Informationsrechte vorgesehen. Statt dessen soll der Betätigungskatalog des Betriebsrats in sozialen, wirtschaftlichen und personellen Angelegenheiten sowie am Arbeitsplatz erweitert werden, offenkundig mit dem Ziel, den Betriebsrat in das betriebliche System der Maßnahmen für die Profitsteigerung einzubeziehen.

Einfluß der Kapitalinteressen

Der Regierungsentwurf des BetrVG offenbart zwei wesentliche Dinge: einmal das Ausmaß der reaktionären Einflüsse der Konzerne und Unternehmerverbände auf diese Regierung und damit die Bestätigung, daß im Herbst 1969 in der Bundesrepublik zwar ein Regierungs-, aber kein Machtwechsel stattgefunden hat; zum andern kommt in dem Entwurf aber auch der Einfluß solcher sozialdemokratischer Politiker wie Schiller, Schmidt oder Leber zum Ausdruck, deren offene oder verdeckte Gegnerschaft zu einer wirksamen Mitbestimmung der Arbeiterschaft eine Tatsache ist. Es sei in diesem Zusammenhang nur an die Attacke erinnert, die Georg Leber am 22. Oktober 1970 auf dem außerordentlichen Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft in Kassel gegen die Mitbestimmung in Unternehmen des öffentlichen Dienstes führte, und die allgemein als

Warnschuß gegen die kommunale Mitbestimmungsaktivität der Gewerkschaft OTV verstanden wurde.

Die sozialdemokratischen Politiker in Bonn sollten sich darum nicht hinter der FDP verstecken. Es ist nicht sichtbar geworden, ob die SPD-Parteiführung jemals versucht hat, sich in der Frage der Betriebsverfassung gegenüber der FDP durchzusetzen. Manche DGB- und Gewerkschaftsfunktionäre kolportieren, um Kritik von ihren sozialdemokratischen Parteifreunden abzuwenden, nur zu gern die bequeme Ausrede, allein die FDP-Minister trügen für die negativen Passagen der BetrVG-Novelle die Verantwortung. Sicher ist aber, daß einige Kabinettsmitglieder und Politiker der SPD gar nicht so betrübt sind, gegenüber den Gewerkschaftern auf das Bremsen der FDP und gegenüber den Unternehmern auf das Bremsen-Dürfen der FDP verweisen zu können. Die sozialdemokratischen Minister sind, wie in der ganzen Wirtschaftspolitik, auch bei der Neufassung des BetrVG den Interessen des Großkapitals gefolgt. Das ist eine für die Arbeiterschaft schädliche Politik.

Falsche Gesamtkonzeption

Die den gewerkschaftlichen Forderungen zuwiderlaufenden Bestimmungen des Regierungsentwurfs haben vielmehr, ebenso wie die Inkonsequenzen und falschen Handlungen im innen- und außenpolitischen Bereich, ihre gemeinsame Ursache in der gesellschaftlichen Gesamtkonzeption der Mehrheit der SPD-Parteiführung selbst. In dem Bestreben, das spätkapitalistische Profitsystem der Bundesrepublik — fälschlich als „soziale Marktwirtschaft“ apostrophiert — zu erhalten und, wenn möglich, funktionsfähiger zu machen, denkt sie nicht daran, Reformen einzuleiten, die den Bestand dieses Systems von irgendeiner Flanke her in Frage stellen und Ansatzpunkte für weitergehende Reformen bieten könnten. Für die Schaffung einer demokratischen Betriebsverfassung, die den Arbeitern und Angestellten, Betriebsräten und Gewerkschaften wirksame und entscheidende Mitbestimmungsrechte einräumt, sind jene Führungskräfte in der SPD selbst ein Hemmnis, die die Interessen und Befürchtungen der Unternehmerverbände über die Interessen und Forderungen der Arbeiterklasse und ihrer Gewerkschaften stellen.

Der unzureichende BetrVG-Entwurf der Regierung wurde der Öffentlichkeit und den Gewerkschaften zu einer Zeit präsentiert, da besonders in der CDU/CSU und den Unternehmerverbänden eine aggressive Mitbestimmungsfeindlichkeit die Diskussion beherrschte, die dann in der Ablehnung der paritätischen Mitbestimmung durch den CDU-Programmparteitag am 26. Januar 1971 eine Krönung fand. Zur Kennzeichnung des politischen Klimas in der Bundesrepublik muß auch die

Hetzkampagne der CDU/CSU und der übrigen Rechtskräfte gegen die Verträge von Moskau und Warschau sowie gegen eine vernünftige West-Berlin-Regelung verwiesen werden; ebenso auf das provokatorische Auftreten der neofaschistischen „Aktion Widerstand“, auf das Fortbestehen der NPD, die Steigerung der militärischen Rüstung und die zügellosen Preissteigerungen durch die Unternehmen.

Auf die Arbeiterschaft stützen

Statt sich auf die Arbeiterschaft und die Gewerkschaften zu stützen und die reaktionären Kräfte durch eine konsequente Politik in die Schranken zu weisen, weicht die Regierung vor den Attacken von rechts zurück. Sie verursacht damit selbst eine Lage, in der es ihr immer schwerer wird, das politisch und gesellschaftlich Notwendige zu tun. Darum ist es Aufgabe und Verpflichtung der Gewerkschaften, entsprechend ihren Satzungen und dem Grundsatzprogramm des DGB, unabhängig von Parteien und Regierung, alle ihre Kräfte zu mobilisieren, um mitzuhelfen, der lohn- und gehaltsabhängigen Klasse das uneingeschränkte Mitbestimmungsrecht in Wirtschaft und Gesellschaft zu erkämpfen. Sie müssen zu diesem Zweck bereit sein, den notwendigen Druck auf die Regierung sowie die Parteien und Machtorgane der herrschenden Monopole und Unternehmensgruppen auszuüben.

Im Grundsatzprogramm des DGB wird hervorgehoben, daß die Arbeiterschaft und ihre Gewerkschaften in der Demokratie ihre eigene Lebensgrundlage verteidigen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Kampfes um den sozialen und demokratischen Rechtsstaat ist der Kampf um Mitbestimmung. Es ist einfach nicht möglich, in einer Gesellschaft demokratische Verhältnisse herzustellen und dabei den wirtschaftlichen Bereich auszuklammern.

Ziel der Mitbestimmung

Das Ziel der Mitbestimmung besteht darin, den Einfluß der Arbeiterklasse und ihrer Gewerkschaften in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu erhöhen und, wie es das DGB-Grundsatzprogramm fordert, eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft einzuleiten. Mitbestimmung ist die maßgebliche Beteiligung der Arbeiter, Angestellten und Beamten sowie ihrer Gewerkschaften an der Führung und Verwaltung von Betrieben, Unternehmen sowie überbetrieblichen Wirtschaftsorganen. Sie müssen mitbestimmen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen, über die Probleme, die der technische Fortschritt aufwirft und über die Bedingungen ihres Arbeitsplatzes.

Daraus folgt, daß die Arbeitnehmer Einfluß nehmen müssen auf alle Fak-

toren, die die Entwicklung des Betriebes, des Unternehmens und der Wirtschaft beeinflussen, vor allem aber auf die Investitionstätigkeit, die Fabrikations- und Arbeitsmethoden, das Produktionsprogramm, die Wirtschaftslage des Unternehmens, die Produktions- und Absatzlage sowie alle sonstigen Vorgänge, welche die Interessen aller Schichten der Arbeiterschaft berühren. Die Arbeiter, Angestellten, Ingenieure und Wissenschaftler müssen in allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Fragen mitbestimmen. Einen anderen Inhalt kann eine wirksame Mitbestimmung nicht haben. Die Gewerkschaften müssen sich allen Versuchen widersetzen, die Mitbestimmung zur demokratischen Bemäntelung von Entscheidungen im Interesse des Großkapitals umzufunktionieren.

Notwendigerweise schließt also Mitbestimmung sozialpartnerschaftliches Ver-

halten aus. Sie kann nicht „gemeinsam“ mit dem Kapital, sondern nur gegen das Kapital durchgesetzt und praktiziert werden. Mitbestimmung schließt aus, daß die Arbeiterklasse dazu beiträgt, mitzuhelfen, die Probleme des Großkapitals zu lösen, etwa mitzubestimmen, welche Arbeiter (ob Familienväter oder Ledige, alte oder junge) infolge von Fehldispositionen des Unternehmers und der zutage-tretenden Widersprüche des kapitalistischen Systems entlassen werden sollen.

Genau diese Tendenz kennzeichnet aber den BetrVG-Entwurf, der dem Bundestag vom Kabinett zugeleitet wurde und bis Ende dieses Jahres Gesetzeskraft erlangen soll. Der Regierungsentwurf ist in vielen und entscheidenden Punkten so unzureichend

bis reaktionär, daß er in seiner Gesamtheit abgelehnt werden muß.

Gerd Siebert

Die nachstehende Synopse zum Betriebsverfassungsgesetz macht an den Entwürfen der Bundesregierung (1. Spalte) und des DGB (2. Spalte) die voneinander abweichenden Konzeptionen sichtbar. Dabei sind wegen der Länge der Gesetzentwürfe nur die wichtigsten Abweichungen wiedergegeben. Wegen des unterschiedlichen Aufbaus der Texte wurden dem Regierungsentwurf jeweils die entsprechenden Paragraphen des DGB-Entwurfs oder Auszüge daraus gegenübergestellt. In den Spalten 1 und 2 wiedergegebene redaktionelle Zusammenfassungen von Gesetzestexten sind kursiv (durch Schrägsatz) kenntlich gemacht.

Regierungsentwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz	Vorschläge des DGB zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes	Bemerkungen
<p>§ 1 Errichtung von Betriebsräten</p>	<p>§ 8 Mindestgröße des Betriebes</p>	<p>Zu § 2</p>
<p>In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.</p>	<p>In allen Betrieben, die in der Regel mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gebildet.</p>	<p>Die sozialpartnerschaftliche Illusionen erweckende Formulierung von der „vertrauensvollen“ Zusammenarbeit von Unternehmer und Betrieb (Abs. 1), die auch in den Gewerkschaften stark kritisiert wird, ist in beiden Entwürfen enthalten und sollte, entsprechend der Realität in den Betrieben, zugunsten einer Formulierung gestrichen werden, die gleich zu Beginn des Gesetzes klarstellt, daß der Betriebsrat die ausschließliche Aufgabe hat, gegenüber dem Unternehmer die Interessen der Arbeiter und Angestellten des Betriebes zu vertreten. Die Aufforderung zur „vertrauensvollen“ Zusammenarbeit trägt in Wirklichkeit dazu bei, eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten durch den Betriebsrat zu behindern. Da die Interessen der Unternehmer denen der Arbeiter und Angestellten direkt entgegenstehen, kann es zwischen beiden keine Vertrauensbasis und keinerlei „ver-</p>
<p>§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber</p>	<p>§ 49 Zusammenarbeit</p>	
<p>(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.</p>	<p>(1) Betriebsrat und Arbeitgeber arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.</p>	
<p>(2) Der Betriebsrat hat das Recht, seine Aufgaben in Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durchzuführen.</p>	<p>(2) bis (4) ...</p>	
<p>(3) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten im Benehmen mit dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht</p>	<p>§ 1 Grundsatz</p>	
	<p>(1) ...</p>	
	<p>(2) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durch.</p>	
	<p>(3) ...</p>	

unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

(4) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber, insbesondere die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder, werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 3 Zustimmungspflichtige Tarifverträge

(1) Durch Tarifvertrag können be-

§ 1 Grundsatz

(1) und (2) ...

(3) Durch Tarifvertrag können die

trauensvolle" Zusammenarbeit geben. Die vom DGB geforderte „Berücksichtigung des Gemeinwohls“ ist im Regierungsentwurf fortgefallen.

Abs. 2 bedeutet eine unzumutbare Einschränkung der Tätigkeit der Gewerkschaften im Betrieb. Danach haben die Gewerkschaften nicht das Recht, wie es in § 1 des DGB-Entwurfs eindeutig formuliert wird, auch von sich aus im Interesse der Beschäftigten im Betrieb und in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat tätig zu werden. Die DGB-Formulierung war ursprünglich auch im Arendt-Entwurf enthalten. Olaf Radke vom Vorstand der IG Metall kommentierte die Neufassung im § 2 Abs. 2 im Januar-Heft des „Gewerkschafters“ so: „Die Einfügung der Worte ‚hat das Recht‘ weist darauf hin, daß die ... Möglichkeit der Ablehnung der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gewollt ist, denn sonst wäre diese Einfügung ohne Sinn.“ Hier werde das Recht zur Zusammenarbeit als „originäres Recht des Betriebsrates“ deklariert. Dadurch würden die Gewerkschaften vom jeweiligen Betriebsrat abhängig, „ohne Rücksicht auf den jeweiligen Organisationsstand des Betriebes“. Radke folgert: „Damit gehen die Formulierungen des KE (Kommissions-Entwurf der SPD/FDP — d. Ver.) hinter die tatsächliche Entwicklung nach dem geltenden BetrVG zurück und normieren diese rückschrittliche Position als Recht des Betriebsrates“. Diese Bestimmung muß also, wie die DGB-Gewerkschaften es verlangen, entschieden bekämpft und durch die Formulierung des DGB-Entwurfs ersetzt werden.

Abs. 3 des Regierungsentwurfs bleibt ebenfalls weit hinter der Forderung in § 1 des DGB-Entwurfs zurück. Solche Relativierungen wie „im Benehmen mit dem Arbeitgeber“ und der Hinweis auf „unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs“ und „zwingende Sicherheitsvorschriften“ machen aus dem Grundrecht der Gewerkschaften, Zugang zum Betrieb zu haben, eine Ermessensangelegenheit der Unternehmer und gehen hinter die gegenwärtige Praxis zurück. Das Unternehmerorgan „Der Arbeitgeber“ Nr. 24/1970 äußerte sich befriedigt über diese Schwächung des Gewerkschaftsrechts, da es sonst „unvermeidlich zu Störungen im Arbeitsablauf, zur Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit und zur Politisierung der Betriebe“ kommen müsse.

Insgesamt also sind die Bestimmungen des § 2 des Regierungsentwurfs reaktionär und gewerkschaftsfeindlich. Sie sollen den Unternehmern die rechtliche Handhabe geben, die Gewerkschaften noch stärker aus dem Betrieb zu drängen.

Zu § 3

Abs. 1 Satz 1 des SPD/FDP-Entwurfs ermöglicht die Einrichtung von Arbeitsgruppensprechern in den Betrie-

1. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen), wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern dient;

2. die Errichtung einer anderen Vertretung der Arbeitnehmer für Betriebe, in denen wegen ihrer Eigenart der Errichtung von Betriebsräten besondere Schwierigkeiten entgegenstehen;

3. von § 4 abweichende Regelungen über die Zuordnung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben, soweit dadurch die Bildung von Vertretungen der Arbeitnehmer erleichtert wird.

(2) Tarifverträge nach Absatz 1 bedürfen insoweit der Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde des Landes, bei Tarifverträgen, deren Geltungsbereich mehrere Länder berührt, der Zustimmung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Vor der Entscheidung über die Zustimmung ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von dem Tarifvertrag betroffen werden, den an der Entscheidung über die Zustimmung interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber sowie den obersten Arbeitsbehörden der Länder, auf deren Bereich sich der Tarifvertrag erstreckt, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme sowie zur Äußerung in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung zu geben.

(3) Mit dem Inkrafttreten eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Nr. 2 endet die Amtszeit der Betriebsräte, die in den vom Tarifvertrag erfaßten Betrieben bestehen; eine solche durch Tarifvertrag errichtete Vertretung der Arbeitnehmer hat die Befugnisse und Pflichten eines Betriebsrats.

§ 5 Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausübung Beschäftigten.

(2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

1. in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

2. die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;

3. und 4. ...

5. der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häus-

Errichtung anderer Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmt und über dieses Gesetz hinausgehende günstigere Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen vereinbart werden.

§ 3 Nebenbetriebe und Betriebsteile

(1) Nebenbetriebe und Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 8 erfüllen und räumlich vom Hauptbetrieb entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

(2) Durch Tarifvertrag kann von der Regelung des Abs. 1 abgewichen werden.

§ 5 Begriff des Nichtarbeitnehmers

Als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten nicht

a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

b) die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit in deren Betrieben, es sei denn, daß sie zu der Personengesamtheit in einem Arbeitsverhältnis stehen;

c) Personen, denen Generalvollmacht erteilt ist oder die die Geschäfte des Betriebes mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis führen;

d) Personen, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer des Betriebes berechtigt sind;

e) und f) ...

ben. Die von den Unternehmerverbänden begrüßte Möglichkeit, Arbeitsgruppensprecher einzuführen, würde die Schwächung der Gewerkschaft im Betrieb zur Folge haben. Wenn die Arbeitsgruppensprecher ein gesetzliches Organ der Unternehmensverfassung würden — und in der Praxis dürfte es mit dem gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörper weitgehend identisch sein — dann wären die Gewerkschaften, so warnte schon 1968 in „express international“ (Nr. 38) Olaf Radke vom IG-Metall-Vorstand, bei jeder Aktion gelähmt; ihre aktiven Mitglieder unterlägen dann als Arbeitsgruppensprecher der Friedenspflicht. Wenn der Gesetzgeber die Verbesserung der Interessenvertretung der Beschäftigten über den Betriebsrat hinaus für nötig hält, sollte er das Streben der Gewerkschaften fördern, Vertrauensleutekörper in den Betrieben zu bilden.

Der DGB-Entwurf (§ 1 Abs. 3) enthält eine für den Bestand der Tarifautonomie außerordentlich wichtige Öffnungsklausel, die ausdrücklich die Tarifparteien ermächtigen soll, „über diese Gesetze hinausgehende günstigere Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen“ durch Tarifvertrag zu vereinbaren. Obgleich die Gewerkschaften nicht gehindert werden können, auf dem Wege des Tarifvertrages für die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte im Betrieb zu kämpfen, sollte eine solche ausdrückliche Möglichkeit im BetrVG genannt werden. Zusätzlich über Tarifvertrag vereinbarte Mitbestimmungsrechte und Verbesserungen des BetrVG dürfen nicht der staatlichen Genehmigungspflicht unterworfen werden, wie das z. B. in § 3 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 des Regierungsentwurfs vorgesehen ist.

Zu § 5

Der Protest der Gewerkschaften richtet sich besonders gegen die in Abs. 3 vorgenommene ungenaue und weitgefächerte Definition der „leitenden“ Angestellten, auf die das Gesetz keine Anwendung finden soll. Gegenüber der im DGB-Entwurf (§ 5c) vorgeschlagenen Formulierung sieht der Regierungsentwurf eine erhebliche Ausweitung des Personenkreises vor, der dem Einfluß des Betriebsrates und der Gewerkschaft entzogen werden soll. Nach dem Bonner Entwurf würde nicht mehr die objektive Situation des Angestellten, sondern das Ermessen des Unternehmers entscheidend sein und zu einer gefährlichen Aufspaltung und Schädigung der sozialen Sicherung dieser Beschäftigtengruppe führen.

Das BDA-Organ „Der Arbeitgeber“ (Nr. 24/1970) nennt offen den Grund, warum es den Unternehmern bei der Trennung eines möglichst großen Teils leitender Angestellter von den Gewerkschaften geht, wenn es schreibt:

licher Gemeinschaft mit dem Arbeiter leben.

(3) Dieses Gesetz findet, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes in ihm bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte, wenn sie zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in einer wesentlichen Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt sind oder nach Arbeitsvertrag und Stellung im Betrieb regelmäßig und im wesentlichen eigenverantwortlich entweder übertragene Arbeitgeberbefugnisse wahrnehmen oder für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes wichtige Aufgaben auf Grund besonderer Erfahrung oder Kenntnisse erfüllen.

§ 8 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das Alter erreicht haben, mit dem die Volljährigkeit eintritt, und sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einen anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat.

(2) ...

§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der SPD/FDP-Vorschlag beabsichtigt eine Staffelung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder von 1 (bei 5 bis 20 Beschäftigten) bis 71 (über 30 000 Beschäftigte).

§ 10 Vertretung der Minderheitsgruppen

(1) Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

(2) Die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei

bis zu 50 Gruppenangehörigen	1 Vertreter
51 bis 200 Gruppenangehörigen	2 Vertreter
201 bis 500 Gruppenangehörigen	3 Vertreter
501 bis 900 Gruppenangehörigen	4 Vertreter
901 bis 2 000 Gruppenangehörigen	5 Vertreter
2 001 bis 4 000 Gruppenangehörigen	6 Vertreter
4 001 bis 8 000 Gruppenangehörigen	7 Vertreter
8 001 bis 13 000 Gruppenangehörigen	8 Vertreter
13 001 bis 19 000 Gruppenangehörigen	9 Vertreter
19 001 bis 25 000 Gruppenangehörigen	10 Vertreter
über 25 000 Gruppenangehörigen	11 Vertreter

g) der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerter ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

§ 7 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns tätig war.

(2) ...

§ 9 Mitgliederzahl

Der DGB-Vorschlag beabsichtigt eine Staffelung der Anzahl der Betriebsratsmitglieder von 1 (bei 5 bis 20 Beschäftigten) bis 45 (über 15 000 Beschäftigte).

§ 10 Verteilung auf die Gruppen

(1) Arbeiter und Angestellte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

(2) die Minderheitsgruppe erhält wenigstens bei

bis zu 50 Gruppenangehörigen	1 Vertreter
51 bis 200 Gruppenangehörigen	2 Vertreter
201 bis 600 Gruppenangehörigen	3 Vertreter
601 bis 1 000 Gruppenangehörigen	4 Vertreter
1 001 bis 3 000 Gruppenangehörigen	5 Vertreter
3 001 und mehr Gruppenangehörigen	6 Vertreter

(3) Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als fünf Arbeitnehmer angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen.

„Der DGB kämpfte mit aller Entschlossenheit darum, diese Führungskräfte, mit Ausnahme eines kleinen Restes aus dem oberen Management, der Entscheidungsgewalt des Betriebsrates zu unterstellen. Eine Lösung in seinem Sinne hätte den gleichen Effekt wie die paritätische Mitbestimmung erreichen könne und wäre nicht minder gravierend gewesen.“

Zu § 8

Der DGB-Vorschlag entspricht der Erwartung des DGB-Bundesjugendausschusses, der Anfang Januar 1971 forderte: „Das passive Wahlrecht zum Betriebsrat ist auf die Vollendung des 18. Lebensjahres vorzulegen und nicht an das Volljährigkeitsalter zu binden.“

Zu § 10

Hier zeigt sich zum erstenmal die von der Regierung beabsichtigte starke Betonung von Gruppenrechten, wobei es sich bei der „Minderheitsgruppe“ heute noch in der Regel um Angestellte handeln wird. Dagegen soll der DGB-Vorschlag lediglich die notwendige Repräsentanz der Minderheitsgruppe im Betriebsrat sicherstellen, im übrigen aber der Tatsache Rechnung tragen, daß Arbeiter und Angestellte gemeinsame Interessen haben, deren wirksame Vertretung nicht vorrangig berufsständisch gesehen werden kann.

(3) Eine Minderheitsgruppe erhält keine Vertretung, wenn ihr nicht mehr als fünf Arbeitnehmer angehören und diese nicht mehr als ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer des Betriebs darstellen.

§ 12 Abweichende Verteilung der Betriebsratsitze

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen beschließen.

(2) Jede Gruppe kann auch Angehörige der anderen Gruppe wählen. In diesem Falle gelten die Gewählten insoweit als Angehörige derjenigen Gruppe, die sie gewählt hat. Dies gilt auch für Ersatzmitglieder.

§ 14 Wahlvorschriften

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

(2) Besteht der Betriebsrat aus mehr als einer Person, so wählen die Arbeiter und Angestellten ihre Vertreter (§ 10) in getrennten Wahlgängen, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen.

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl; wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. In Betrieben, deren Betriebsrat aus einer Person besteht, wird dieser mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt; das gleiche gilt für Gruppen, denen nur ein Vertreter im Betriebsrat zusteht.

(4) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch einhundert Gruppenangehörige.

(5) Ist nach Absatz 2 gemeinsame Wahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer unterzeichnet sein; Absatz 4 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend.

(6) Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so können die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Betriebsrats Wahlvorschläge machen. Auf diese Wahlvorschläge sind Absatz 4, Sätze 2 und 3 und Absatz 5 nicht anzuwenden.

§ 12 Abweichende Verteilung der Sitze

(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Abstimmungen beschließen.

(2) Jede Gruppe kann Angehörige der anderen Gruppe vorschlagen. Die Gewählten gelten als Vertreter derjenigen Gruppe, die sie vorgeschlagen hat.

§ 13 Wahlgrundsätze

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

(2) Die Arbeiter und Angestellten wählen ihre Vertreter (§ 10) in gemeinsamer Wahl, es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen einer Gruppe vor der Neuwahl in geheimer Abstimmung die Gruppenwahl beschließen.

(3) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.

(4) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zehntel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, jedoch mindestens von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. In jedem Falle genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer.

(5) Werden bei gemeinsamer Wahl für eine Gruppe gruppenfremde Bewerber vorgeschlagen, muß der Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Angehörigen der Gruppe unterzeichnet sein, für die sie vorgeschlagen sind. Im übrigen gilt Abs. 4 Sätze 2 und 3 entsprechend.

(6) Ist gemäß Abs. 2 Gruppenwahl beschlossen worden, so muß jeder Wahlvorschlag von mindestens einem Zehntel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. Im übrigen gilt Abs. 4 Sätze 2 und 3 entsprechend.

Zu § 12

Der Vorschlag des DGB (Abs. 2) ist besser, weil er vorsieht, daß sowohl bei gemeinsamer als auch getrennter Wahl jede Gruppe Mitglieder der anderen Gruppe vorschlagen und wählen kann.

Zu § 14

Der Regierungsvorschlag hält im wesentlichen an der geltenden Regelung fest. Er befindet sich damit in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen Vorstellungen der CDU/CSU und der DAG. Der DGB will das geltende Prinzip (grundsätzlich getrennte Wahl der Gruppen, auf Mehrheitswunsch gemeinsame Wahl) umkehren. Es liegt auf der Hand, daß das vom DGB geforderte Wahlverfahren, das auch der bewährten Praxis entspricht, die notwendige Solidarität zwischen Arbeitern und Angestellten stärken würde, während der Regierungsvorschlag ständisches Denken und Mißtrauen zwischen beiden Gruppen fördert.

Zu unterstützen ist auch die DGB-Forderung, die Betriebsrätewahlen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchzuführen. Diese ist geeignet, zugunsten der gewerkschaftlichen Einheitsliste die Zersplitterung der Betriebsräte zu verhindern. Die notwendige Einheit der Arbeiterschaft und Handlungsfähigkeit der Betriebsräte muß gewahrt bleiben und darf nicht durch mehrere Listen gefährdet werden.

§ 17 Wahl des Wahlvorstandes

(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Zu dieser Betriebsversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstandes machen.

(3) Findet trotz Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. § 16 Abs. 2, Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 20 Wahlschutz und Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) ...

§ 26 Vorsitzender

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen, so sollen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht derselben Gruppe angehören.

(2) Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder an, so schlägt jede Gruppe aus ihrer Mitte je ein Mitglied für den Vorsitz vor. Der Betriebsrat wählt aus den beiden Vorgeschlagenen den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter.

(3) ...

§ 16 Bestellung des Wahlvorstandes durch Betriebsversammlung

Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 8 erfüllt, kein Betriebsrat, so kann jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebes oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft eine Betriebsversammlung einberufen, in der von der Mehrheit der Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt wird. Wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ...

§ 19 Schutz der Wahl und Kostenregelung

(1) Die Wahl des Betriebsrats darf von niemand behindert werden. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. Die Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes ist während der Dauer ihres Amtes, die Kündigung von Wahlkandidaten vom Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlages an unzulässig, es sei denn, daß ein Grund vorliegt, der den Arbeitgeber nach dem Gesetz zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigt. Dieser Kündigungsschutz gilt für die Dauer von drei Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses weiter.

(2) Die Wahl des Betriebsrats darf nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden.

(3) ...

§ 27 Vorsitzender und Stellvertreter

(1) Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Gruppen, so sollen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Der Vorsitzende des Betriebsrats oder im Falle seiner Behinderung sein Stellvertreter vertreten den Betriebsrat im Rahmen der von ihm gefaßten Beschlüsse.

Zu § 17

Der DGB-Vorschlag ist der bessere, weil er jeden, also auch einen einzelnen Arbeitnehmer, zur Einberufung einer Betriebsversammlung berechtigt. Oft genug ist gerade in solchen Betrieben die Initiative eines Einzelnen entscheidend.

Zu § 20

In dem Regierungsentwurf fehlt an dieser Stelle der Kündigungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstandes und die Kandidaten für die Zeit während und nach ihrer Tätigkeit. Nur allzuoft ist die Bildung von Betriebsräten oder die Wahl aktiver Gewerkschafter durch die plötzliche Entlassung der Initiatoren oder Kandidaten vom Unternehmer verhindert worden. Darum kann nur der DGB-Vorschlag (Abs. 1) akzeptiert werden.

Zu § 26

Die gegenüber dem geltenden Recht und dem DGB-Vorschlag in Abs. 2 des Regierungsentwurfs vorgesehene Erweiterung des Gruppenegoismus würde in vielen Betrieben eine Kampf abstimmung um den Vorsitzenden zur Pflicht machen. Das kann zur nachhaltigen Belastung des Verhältnisses zwischen Arbeitern und Angestellten im Betrieb und der Arbeit des Betriebsrates führen. Insbesondere dürfte die DAG auf die Einhaltung dieses unsolidarischen Verfahrens bei der Wahl des Vorsitzenden pochen.

§ 27 Betriebsausschuß

(1) Hat ein Betriebsrat neun oder mehr Mitglieder, so bildet er einen Betriebsausschuß. Der Betriebsausschuß besteht bei Betriebsräten mit

- 9 bis 17 Mitgliedern
aus 3 Ausschußmitgliedern,
- 21 bis 29 Mitgliedern
aus 5 Ausschußmitgliedern,
- 35 bis 49 Mitgliedern
aus 7 Ausschußmitgliedern,
- 53 oder mehr Mitgliedern
aus 9 Ausschußmitgliedern.

Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden den Betriebsausschuß.

(2) Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen entsprechend dem Verhältnis ihrer Vertretung im Betriebsrat bestehen. Die Gruppen müssen mindestens durch ein Mitglied vertreten sein.

Ist der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in getrennten Wahlgängen gewählt worden und gehören jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, mindestens jedoch fünf Mitglieder an, so wählt jede Gruppe ihre Vertreter für den Betriebsausschuß.

(3) und (4) ...

§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften

Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrats kann ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft an den Sitzungen beratend teilnehmen; In diesem Falle sind der Zeitpunkt der Sitzung und die Tagesordnung der Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.

§ 38 Freistellungen

(1) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Freizustellen sind in Betrieben mit in der Regel

50 bis 150 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied für 12 Arbeitsstunden in der Woche,

§ 28 Betriebsausschuß

Hat der Betriebsrat elf oder mehr Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte mit einfacher Stimmenmehrheit drei Ausschußmitglieder. Die Ausschußmitglieder bilden zusammen mit dem Vorsitzenden und dem stellvertretenden Vorsitzenden den Betriebsausschuß. Dieser führt die laufenden Geschäfte. Der Betriebsausschuß muß aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen (§ 10) bestehen.

§ 31 Zuziehung von Gewerkschaftsvertretern

(1) Besteht der Betriebsrat zu einem Viertel aus Mitgliedern einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, so hat ein Beauftragter dieser Gewerkschaft das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen teilzunehmen.

(2) Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder des Betriebsrats ist ein Beauftragter einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft zu den Sitzungen mit beratender Stimme hinzuzuziehen.

(3) Soll ein Beauftragter einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zu einer Betriebsratssitzung hinzugezogen werden (Abs. 2), so ist dies der Gewerkschaft rechtzeitig unter Mitteilung von Termin und Tagesordnung bekanntzugeben. Entsprechendes gilt bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 1.

§ 37 Ehrenamt, Freistellung

(1) Die Mitglieder des Betriebsrats führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

Zu § 27

Hier ist im Prinzip das gleiche zu sagen wie zu § 10. Die starke Betonung von Gruppenrechten und die damit verbundene Komplizierung des Wahlverfahrens spaltet die Betriebsbelegschaft und wird zur Quelle endloser Konflikte. Die Arbeiter und Angestellten müssen die Möglichkeit haben, sich bei ihren Entscheidungen weniger nach dem „Proporz“ und mehr nach der Qualität ihrer Interessenvertreter richten zu können. Darum sind die Bestimmungen des § 27 und aller Paragraphen mit gleicher Problematik (Gruppenrechte) auf das vom DGB als notwendig erachtete Maß zu reduzieren.

Zu § 31

Der Regierungsentwurf räumt den Gewerkschaften kein eigenes Recht auf Teilnahme an den Betriebsratssitzungen ein, sondern überläßt es dem Betriebsrat, von sich aus in dieser Richtung tätig zu werden — oder auch nicht. Darin offenbart sich der starke gewerkschaftsfeindliche Einfluß auf die Gesetzesinitiatoren. Der DGB begründet seine Forderung nach einem selbständigen Zugangsrecht der Gewerkschaft zum Betriebsrat, wenn ihr ein Viertel seiner Mitglieder angehört, mit der Bedeutung der Gewerkschaften im Rahmen der Betriebsverfassung und der Verteidigung bzw. Vertretung der Rechte und Interessen der Arbeiter und Angestellten. Diese Stellung des DGB und seiner Gewerkschaften darf nicht ausgehöhlt werden, wie der SPD/FDP-Entwurf es versucht, sondern es gilt, sie weiter zu festigen und auszubauen.

Zu § 38

Der SPD/FDP-Entwurf entspricht in dieser Frage überhaupt nicht den Erfahrungen und berechtigten Forderungen der Gewerkschaften. Eine verbindliche Regelung der Freistellungen nach Arbeitsstunden bzw. Personenzahl ist schematisch und berücksichtigt nicht den in den Betrieben und Branchen sehr unterschiedlichen Zeitbedarf für die ordentliche Erledigung der Aufgaben des Betriebsrates. Dieser muß

151 bis 300 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied für 24 Arbeitsstunden in der Woche,

301 bis 600 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,

601 bis 1000 Arbeitnehmern zwei Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit bis zu 10 000 Arbeitnehmern ist für je weitere 1000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied, in Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmer für je weitere 2000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

(2) Über die Freistellung beschließt der Betriebsrat nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Die Gruppen sind angemessen zu berücksichtigen. Gehört jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder an, so bestimmt jede Gruppe die auf sie entfallenden freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden und den Umfang ihrer Freistellung dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Hält der Arbeitgeber den Beschluß sachlich nicht begründet, so kann er innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach seiner Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so wird der Beschluß nach Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.

(3) und (4)...

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Betriebsrat hat darüber hinaus einmal in jedem Kalenderhalbjahr für jede Abteilung eine Abteilungsversammlung einzuberufen, in der die besonderen Belange der Arbeitnehmer der Abteilung zu erörtern sind. Die Abteilungsversammlungen sollen gleichzeitig stattfinden. Der Betriebsrat kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Betriebsversammlung oder einmal weitere Abteilungsversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.

(2) bis (4)...

Das gilt auch für Arbeitszeit, die auf Grund der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen versäumt wird, soweit diese der Betriebsratsarbeit dienlich sind.

(3) Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Mindestens sind freizustellen in Betrieben mit

300 bis 500 Arbeitnehmern 1 Betriebsratsmitglied,

501 bis 1000 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,

1000 bis 2000 Arbeitnehmern 3 Betriebsratsmitglieder.

Für je weitere 1000 Arbeitnehmer ist mindestens ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen.

(4) Über die Freistellung beschließt der Betriebsrat. Hält der Arbeitgeber den Beschluß für sachlich nicht begründet, kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen die Einigungsstelle anrufen, die verbindlich entscheidet. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, wird der Beschluß des Betriebsrats nach Ablauf einer zweiwöchigen Frist wirksam.

(5) und (6)...

§ 42 Ordentliche und außerordentliche Betriebsversammlung

(1) Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr in einer Betriebsversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Arbeitgeber ist hierzu unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in der Betriebsversammlung zu sprechen.

(2)...

(3) Teilversammlungen können auch für einen Teil der Arbeitnehmer zur Behandlung von Angelegenheiten durchgeführt werden, die ausschließlich diesen Teil der Arbeitnehmer betreffen. Der Betriebsrat beruft die Teilversammlung ein und setzt den beantragten Gegenstand auf die Tagesordnung. Derartige Teilversammlungen ersetzen nicht die Betriebsversammlungen nach § 41.

(4)...

darum in eigener Verantwortlichkeit über die Freistellung beschließen können. Besser als der nebenstehende, war auch der ursprüngliche Entwurf des DGB, der bis Anfang 1970 galt und keine Anzahl für freizustellende Betriebsräte nannte. Ausgehend vom Verantwortungsbewußtsein der gewählten Vertreter der Arbeiter und Angestellten hieß es lediglich: „Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Über die Freistellung beschließt der Betriebsrat.“

Zu § 43

Der Regierungsentwurf enthält gegenüber den DGB-Vorschlägen eine wesentliche Verschlechterung. Die Durchführung von Betriebsversammlungen ist nur noch halbjährlich vorgesehen, was eine weitere Erschwerung der Meinungsbildung, der Problemdiskussion und des solidarischen Handelns in der Belegschaft zur Folge hätte und außerdem die Möglichkeit der Gewerkschaft schmälern würde, zu den Arbeitern und Angestellten zu sprechen. Auch diese Bestimmung geht hinter das geltende Recht zurück. Die als Ausgleich vorgesehenen Abteilungsversammlungen können nur zusätzlich durchgeführt werden, wie es der DGB verlangt.

§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar berühren, insbesondere tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, behandeln. Sie können dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

§§ 47 bis 53 Gesamtbetriebsrat

Ein Gesamtbetriebsrat ist zu bilden, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen. Bei der Entscheidung der Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat muß darauf geachtet werden, daß die Gruppen vertreten sind (§ 47). Die §§ 48 bis 50 regeln das Verfahren für den Ausschluß von Gesamtbetriebsratsmitgliedern, für das Erlöschen der Mitgliedschaft und die Zuständigkeit. Für die Geschäftsführung (§ 51) müssen die Gruppen berücksichtigt werden. Bei der Wahl des Vorsitzenden gilt sinngemäß das Verfahren nach § 26 Abs. 2. Der § 52 bestimmt die Teilnahme des Hauptvertrauensmannes der Schwerbeschädigten an den Verhandlungen diesbezüglicher Fragen. § 53 enthält die Regelung der Versammlung aller Betriebsratsmitglieder.

Mit entsprechenden Bestimmungen regeln die §§ 54 bis 59 die Errichtung und Arbeitsweise von Konzernbetriebsräten.

§§ 60 bis 73 Jugendvertretung

In den Betrieben mit in der Regel fünf Arbeitern bzw. Angestellten unter 18 Jahren werden Jugendvertretungen errichtet (§ 60).

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer, wählbar alle, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 61).

Die Jugendvertretung soll 1 bis 7 Mitglieder haben (7 bei mehr als 200 jugendlichen Arbeitnehmern). Vertreter der Beschäftigungsarten und Geschlechter im Betrieb sind zu berücksichtigen (§ 63).

Die Jugendvertretung wird in geheimer und gemeinsamer Wahl gewählt (§ 63).

Die Amtszeit der Jugendvertretung beträgt zwei Jahre (§ 64).

Freistellung von Jugendvertretern ist nicht vorgesehen. Die Jugendvertretung kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat Sitzungen abhalten (§ 65).

Mit dem Ziel einer Einigung können Beschlüsse des Betriebsrats für eine Woche ausgesetzt werden, wenn sie nach Auflösung der Jugendvertretung die Interessen der jugendlichen Ar-

§ 44 Aufgaben der Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung kann dem Betriebsrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen; sie kann alle Angelegenheiten behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren. Darunter auch solche gewerkschaftlicher oder sozialpolitischer Art.

§§ 46 bis 48 Gesamtbetriebsrat

Ein Gesamtbetriebsrat kann gebildet werden, wenn in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte bestehen. Durch Tarifvertrag kann ein Konzernbetriebsrat für einen Konzern errichtet werden (§ 46). Die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats regelt § 47. Die Gruppen im Betriebsrat müssen im Gesamtbetriebsrat vertreten sein. § 48 bestimmt Zuständigkeit und Geschäftsführung.

§ 26a bis 26j Jugendvertretung

Arbeitnehmer unter 18 Jahre wählen eine Jugendvertretung. Diese soll 1 bis 7 Mitglieder haben (7 bei mehr als 150 jugendlichen Arbeitern und Angestellten). Wählbar sind alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 24. Lebensjahr. Der Betriebsrat bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Die Jugendvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Arbeiter und Angestellte wählen ihre Vertreter gemeinsam, wenn sie nicht getrennte Wahl beschließen (§ 26 a).

Die Amtszeit der Jugendvertreter beträgt zwei Jahre (§ 26 b).

Mindestens ein Jugendvertreter soll mit beratender Stimme an allen Betriebsratsitzungen teilnehmen; wenn Angelegenheiten jugendlicher Arbeitnehmer behandelt werden, nimmt die gesamte Jugendvertretung teil. Sie hat Stimmrecht, soweit die Beschlüsse überwiegend die jugendlichen Beschäftigten betreffen. Mit dem Ziel einer Einigung können Beschlüsse des Betriebsrats für eine Woche ausgesetzt werden, wenn sie nach Auffassung der Jugendvertretung die Interessen der

Zu § 45

Der SPD/FDP-Entwurf bedeutet gegenüber der DGB-Formulierung eine wesentliche Einschränkung der Themenbreite, die behandelt werden muß. Es wird der Versuch der Regierung deutlich, mit der genauen Bezeichnung der Themen, die zudem die Arbeitnehmer „unmittelbar“ berühren müssen, jede breitere gewerkschaftspolitische Diskussion zu unterbinden.

Zu §§ 47 bis 53

Auch das Verfahren für die Errichtung und Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats hat im Regierungsentwurf — wie schon für den Betriebsrat — die schädliche Überbetonung von Gruppenrechten zum Inhalt und muß zurückgewiesen werden. Der DGB-Entwurf berücksichtigt besser die solidarischen Interessen der Arbeiter und Angestellten.

Zu §§ 60 bis 73

Der Bundesausschuß des DGB hat sich am 15. Dezember 1970 in Saarbrücken mit dem SPD/FDP-Entwurf befaßt und dazu am 11. Januar 1971 folgende Forderungen veröffentlicht:

1. Die Wahl der Jugendvertreter muß nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl stattfinden.
2. Wie für die Betriebsratswahlen ist für die regelmäßigen Jugendvertreterwahlen ein gemeinsamer Zeitpunkt für die Durchführung der Wahlen in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai vorzusehen.
3. Die Wahl von 7 Jugendvertretern muß bereits dann ermöglicht werden, wenn mehr als 150 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt sind.
4. Für die Freistellung von Jugendvertretern, insbesondere in Großbetrieben, sollte die gesetzliche Voraussetzung entsprechend der Regelung des § 38 Abs. 1 des Regierungsentwurfs geschaffen werden; ersatzweise ist mindestens die Möglichkeit zur Wahl von mehr als 7 Jugendvertretern bei einer entsprechend großen Zahl beschäftigter jugendlicher Arbeitnehmer vorzusehen.

beiter und Angestellten „erheblich“ beeinträchtigen (§ 66).

Die Jugendvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden. Bei Angelegenheiten, die überwiegend die Jugendlichen betreffen, hat die gesamte Jugendvertretung ein Teilnahmerecht (§ 67).

Wenn in Besprechungen des Betriebsrats mit dem Unternehmer Angelegenheiten beraten werden, die überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen, so muß die Jugendvertretung hinzugezogen werden (§ 68).

An den Sprechstunden des Betriebsrats kann ein Mitglied der Jugendvertretung zur Beratung der jugendlichen Arbeiter und Angestellten teilnehmen (§ 69).

Zu den allgemeinen Aufgaben der Jugendvertretung gehören: Fragen der Berufsausbildung; Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Verträgen; Annahme von „Anregungen“, die durch den Betriebsrat erledigt werden sollen. Der Betriebsrat muß die Jugendvertretung informieren (§ 70).

Die Jugendvertretung kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat halbjährlich eine Betriebsjugendversammlung einberufen (§ 71).

§§ 72 und 73 sehen in Unternehmen mit mehreren Jugendvertretungen die Errichtung einer Gesamtjugendvertretung vor.

jugendlichen Arbeiter und Angestellten „erheblich“ beeinträchtigen (§ 26 c).

Besteht die Jugendvertretung zu einem Viertel aus Mitgliedern einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, so hat ein Beauftragter dieser Gewerkschaft das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen. Mitglieder der Jugendvertretung sind im erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen. Über die Freistellung beschließt die Jugendvertretung selbst. Sie kann eigene Sitzungen abhalten (§ 26 d).

Die Jugendvertretung kann während der Arbeitszeit Sprechstunden abhalten (§ 26 e).

Einmal im Vierteljahr muß neben der allgemeinen Betriebsversammlung eine Jugendversammlung durchgeführt werden (§ 26 f).

Mindestens ein Mitglied der Jugendvertretung soll an den Besprechungen des Betriebsrates mit dem Unternehmer teilnehmen (§ 26 g).

Zu den allgemeinen Aufgaben der Jugendvertretung gehören: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Verträgen; Entgegennahme von Beschwerden und Anregungen, die über den Betriebsrat erledigt werden sollen; der Jugendvertretung müssen auf Verlangen des Betriebsrats vom Unternehmer die Unterlagen vorgelegt werden, die für die Durchführung der Aufgaben erforderlich sind (§ 26 h).

In einem Betrieb ohne Betriebsrat hat jeder jugendliche Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, eine Jugendversammlung einzuberufen mit dem Ziel, einen Wahlvorstand wählen zu lassen, der die Wahl einer Jugendvertretung durchführt (§ 26 i).

§ 26 j sieht in Unternehmen, in denen ein Gesamtbetriebsrat besteht, die Errichtung einer Gesamtjugendvertretung vor.

5. Im Hinblick auf die steigende Zahl von überbetrieblichen Ausbildungs-(werk-)stätten ist eine gesetzliche Voraussetzung zur Wahl von Jugendvertretern in Betrieben ohne Betriebsrat zu schaffen.

6. Betriebsjugendversammlungen müssen mindestens einmal im Vierteljahr durchgeführt werden können.

7. Die Möglichkeit zur Teilnahme an allen Betriebsratssitzungen sollte nicht nur auf einen Vertreter beschränkt bleiben, sondern die Betriebsräte sollten — wie es zum Teil bisher schon praktiziert wurde — die gesamte Jugendvertretung zu allen Sitzungen einladen können. Die Jugendvertreter sollten dann Stimmrecht haben, wenn die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrates überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen.

8. An allen gemeinsamen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat soll mindestens ein Mitglied der Jugendvertretung teilnehmen können.

9. In der Vorschrift „Allgemeine Aufgaben“ der Jugendvertretung ist klarzustellen, daß

- a) die Jugendvertretung auch Beschwerden von jugendlichen Arbeitnehmern entgegenzunehmen hat,
- b) zu den besonders zu beantragenden Maßnahmen auch Fragen des Jugendarbeitsschutzes gehören und
- c) der eigentliche Adressat von zu beantragenden Maßnahmen, Beschwerden und Anregungen der Arbeitgeber ist, d. h., die Jugendvertretung hat nicht beim Betriebsrat, sondern über den Betriebsrat beim Arbeitgeber Maßnahmen zu beantragen bzw. auf eine Erledigung von Beschwerden oder Anregungen hinzuwirken.

10. Wenn eine Gesamtjugendvertretung errichtet ist, muß die Gesamtjugendvertretung alle Jugendvertreter einmal in jedem Kalenderjahr zu einer Jugendvertreterversammlung einberufen können.

11. Für die Zurückstellung von Jugendvertretern vom Wehr- bzw. Ersatzdienst für die Dauer ihrer Wahlperiode sind die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen.

12. Ein wirksamer Kündigungsschutz für Jugendvertreter muß sicherstellen, daß auch solche Jugendvertreter, die als Auszubildende in diese Funktion gewählt wurden, nach Ablauf des Ausbildungsvertrages die Weiterbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis zumindest bis zum Ablauf ihrer Amtszeit garantiert bekommen.

§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie ha-

§ 49 Zusammenarbeit

- (1) ...
- (2) Betriebsratsmitglieder, Sondervertreter und Jugendvertreter können

Zu § 74

Der SPD/FDP-Entwurf geht in der Absicht, gewerkschaftliche und politische Betätigung der Arbeiter und Angestellten einzuschränken bzw. zu unter-

ben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen einschließlich politischer Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Friede des Betriebs beeinträchtigt werden, zu unterlassen.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen des Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

im Betrieb als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen der Aufgaben ihrer Gewerkschaft tätig werden.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat haben Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander zu unterlassen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(4) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen...

binden, noch hinter die geltende Regelung des BetrVG (§ 51) zurück. Während darin „parteilpolitische“ Betätigung untersagt ist, müßten Arbeitgeber und Betriebsrat nach dem Regierungsentwurf überhaupt jede „politische“ Betätigung unterlassen und darüber hinaus alle Betätigungen, „durch die der Arbeitsablauf oder der Friede des Betriebs beeinträchtigt werden“. Nach § 49 BetrVG ist alles zu unterlassen, was den „Frieden des Betriebs“ gefährdet. Auch diese Begriffsbestimmung ist also enger gefaßt.

Formal verbietet der Regierungsentwurf beiden — Unternehmern und Betriebsrat — politische und sonstige Betätigungen. Tatsächlich aber hat nur der Unternehmer ein Interesse daran, daß solche Betätigungen seitens des Betriebsrats und der Belegschaft unterbleiben, um sein rückhaltloses Profitstreben auf Kosten der Beschäftigten verwirklichen zu können. Dagegen aber müssen sich Betriebsrat und Belegschaft wehren können, ohne daß sie unter dem Vorwand der Gefährdung des Betriebsfriedens gehindert werden, die Interessen der Arbeiter und Angestellten zu vertreten. Der Regierungsentwurf fixiert in Wirklichkeit die politischen und sozialen Interessen der Unternehmer im Gesetzestext als „Recht“ und stellt so eine permanente Betätigung im Sinne der Unternehmer von rechts wegen her.

§ 74 Abs. 2 würde den Unternehmern außerdem den Vorwand liefern, gewerkschaftliche Aktivität und Präsenz im Betrieb zu unterbinden. Der Regierungsentwurf folgt der Linie der CDU/CSU und der Unternehmerverbände, jede Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu verhindern und sich auf eine formale Stimmzetteldemokratie zu beschränken. Außerdem verstößt die Bestimmung des § 74 gegen den Verfassungsgrundsatz der Meinungsfreiheit. § 74 läßt auch die in § 75 verkündeten Grundsätze zur Farce werden.

§ 75 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Sie haben darauf zu achten, daß Arbeitnehmer nicht wegen Überschreitung bestimmten Altersstufen benachteiligt werden.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

§ 51 Gleichheitsgrundsatz

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt.

(2) ...

Zu § 75

Die im Regierungsentwurf genannten Rechte und Grundsätze bleiben nur auf dem Papier, wenn die in § 74 vorgesehenen Einschränkungen der Betätigung von Betriebsrat und Gewerkschaften Gesetzeskraft erlangen.

§ 79 Geheimhaltungspflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerfen. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats. Sie gilt ferner nicht gegenüber dem Gesamtbetriebsrat, dem Konzernbetriebsrat sowie im Verfahren vor der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 76 Abs. 7) oder einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86).

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugendvertretung, der Gesamtjugendvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 gebildeten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle (§ 76 Abs. 7) und einer betrieblichen Beschwerdestelle (§ 86) sowie für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen.

§§ 81 bis 86 Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers

Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Betreffende rechtzeitig zu unterrichten (§ 81).

Der Beschäftigte hat das Recht in betrieblichen Angelegenheiten und Maßnahmen, die seine Person betreffen, gehört zu werden sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsablaufs und des Arbeitsplatzes zu machen (§ 82).

Der Beschäftigte kann Einsicht in seine Personalakte nehmen und dazu den Betriebsrat hinzuziehen (§ 83).

Jeder Arbeiter und Angestellte hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren (§ 84).

§§ 85 und 86 regeln das Beschwerdeverfahren.

§ 87 Mitbestimmungsrechte (soziale Angelegenheiten)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs

§ 55 Verschwiegenheitspflicht

(1) Alle Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekanntgeworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat zu wahren. Diese Verschwiegenheitspflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Jugendvertretung, der Gesamtjugendvertretung, der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) und der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 50 Abs. 5)

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die Mitglieder der Jugendvertretung, die Mitglieder der Gesamtjugendvertretung, die Mitglieder der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) oder einer gemäß § 50 Abs. 5 gebildeten tariflichen Schlichtungsstelle, die in § 20 bezeichneten Vertreter und für die Vertreter von Gewerkschaften oder von Arbeitgebervereinigungen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern der Betriebsräte.

§ 54 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

...

c) Beschwerden und Anregungen von Arbeitnehmern, die sich auch vertreten lassen können, und der Jugendvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken. Er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;

...

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen einschließlich der Personalakte zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat hat jedem Arbeitnehmer auf Verlangen Einblick in dessen Personalunterlagen (Personalakte) zu gewähren.

(3) ...

§ 56 Mitbestimmungsrecht (soziale Angelegenheiten)

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten, auch wenn sie nur einzelne Arbeitnehmer betreffen, mitzubestimmen:

Zu § 79

Die auch in den SPD/FDP-Entwurf übernommene (ebenso im DGB-Vorschlag enthaltene) Verpflichtung der gewählten Interessenvertreter der Belegschaft zum Schweigen ruft in den Gewerkschaften und in der Praxis der Betriebsarbeit immer wieder Kritik hervor. Was geheim ist, bestimmt der Unternehmer. Die Schweigepflicht ist eine erhebliche Einschränkung der Rechenschaftspflicht und behindert die Arbeit des Betriebsrats, der Jugendvertretung und des Wirtschaftsausschusses. Der Gesetzentwurf errichtet so in wesentlichen, oft sogar entscheidenden Fragen eine Mauer des Schweigens zwischen den Arbeitern und Angestellten und den von ihnen gewählten Interessenvertretern. Diese Bestimmung muß gestrichen werden. (Das gilt sinngemäß auch für § 121, der bei Verletzung der Geheimhaltungspflicht durch gewählte Vertreter der Arbeiter und Angestellten bis zu zwei Jahren Gefängnis vorsieht. Die Höchststrafe für Unternehmer, die Straftaten gegen die Organe der Beschäftigten und ihre Vertreter begehen [§ 120] beträgt nur ein Jahr.)

Zu §§ 81 bis 86

Der Regierungsentwurf enthält „Rechte“ der Arbeiter und Angestellten, die in Wirklichkeit Unternehmerwünsche sind. So läuft z. B. das „Recht“, Vorschläge für die Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsablauf zu machen, auf kostenlose Beratung zur Profitsteigerung hinaus.

Zu § 87

Der DGB-Entwurf bezieht in den Tätigkeitskatalog auch Fragen der Arbeitsorganisation, der Einführung neuer Arbeitsmethoden sowie Maßnahmen und Durchführung der Berufsbildung mit ein. Beide Entwürfe enthalten gegenüber dem geltenden

und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;

5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;

9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

11. Festsetzung von Arbeitsentgelten, deren Höhe nach der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers bemessen wird, insbesondere von Akkord- und Prämienätzen, sowie die Festlegung der für die Ermittlung und Berechnung dieser Entgelte maßgebenden Grundlagen.

(2) Kommt eine Einigung über die vorstehenden Angelegenheiten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 89 Arbeitsschutz

(1) ...

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Be-

a) Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen, Festsetzung von Kurz- oder Mehrarbeit;

b) Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;

c) Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs;

d) Maßnahmen und Durchführung der Berufsbildung, einschließlich der personellen Auswahl;

e) Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist; Zuweisungen und Kündigungen von Wohnräumen, die dem Arbeitnehmern von dem Arbeitgeber oder für ihn von einem Dritten nur mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden und Festsetzung der Nutzungsbedingungen;

f) Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und sonstigen Gesundheitsschäden;

g) Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb, unabhängig von den arbeitstechnischen Notwendigkeiten;

h) Fragen der Arbeitsorganisation. Einführung neuer Arbeitsmethoden;

i) Fragen der Anwendung von Einrichtung zur Anzeige und Aufzeichnung betrieblicher Daten;

j) Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldseite;

k) Fragen der betrieblichen Lohnfindung, Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen. Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderungen.

(2) Der Betriebsrat soll vor seiner Entscheidung die von einer sozialen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer hören.

(3) Ist eine Übereinstimmung über die vorstehenden Fragen nicht zu erzielen, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

(4) Erfolgt eine Regelung nach Abs. 1 durch Betriebsvereinbarung oder den Spruch der Einigungsstelle, gelten deren Rechtsnormen, bis sie durch eine andere kollektive Regelung oder den Spruch der Einigungsstelle ersetzt werden.

§ 58 Arbeitsschutz

(1) ...

(2) Arbeitgeber, Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaften und sonstige in Betracht kommende Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von

BetrVG eine Ausweitung des Betätigungsfeldes des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten. Es ist aber im Regierungsentwurf in der Gesamtheit die Tendenz nicht zu übersehen, in den entscheidenden Fragen des Betriebes (Produktionsprogramm, Investitionen, Profitoffenlegung und -verwendung usw.) dem Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte einzuräumen, ihn dafür aber um so stärker bei der Überwindung betrieblicher Störungs- und Unruhequellen einzusetzen — ohne Zweifel auch mit dem Hintergedanken, ihn für die Erzielung einer höchstmöglichen Rentabilität von Arbeitskräften und Produktionsanlagen und damit Erhaltung des kapitalistischen Systems nutzbar zu machen.

Zu § 89

Die Bestimmung des Regierungsentwurfs ist unzureichend. Die DGB-Forderung macht insbesondere deutlich, daß der Betriebsrat schon in den Vorgang der Installation von Arbeitsschutzeinrichtungen eingeschaltet wer-

etriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen.

(3) An den Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 Reichsversicherungsordnung nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(4) und (5)...

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte (Arbeitsplatz und Arbeitsablauf)

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
2. von neuen technischen Anlagen,
3. von neuen Fertigungsverfahren,
4. der Arbeitsplatzgestaltung und des Arbeitsablaufs

rechtzeitig zu unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen insbesondere im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Arbeitnehmer mit ihm zu beraten. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei die gesicherten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 91 Mitbestimmungsrecht

(1) Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplatzgestaltung oder des Arbeitsablaufs, die den gesicherten Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

(2) Kommt eine Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet

ihm bestimmten Vertreter bei Einführung und Prüfung von Arbeitsschutzeinrichtungen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Das gleiche gilt für die aus Gründen des Arbeitsschutzes durchzuführenden Betriebsbesichtigungen.

(3) An den monatlichen Besprechungen des Arbeitgebers mit dem Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuß nach § 719 Abs. 3 RVO nehmen Beauftragte des Betriebsrats teil.

(4) und (5)...

§ 72 Mitbestimmung bei Betriebsänderungen

(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über alle geplanten Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Bei geplanten Betriebsänderungen, die Nachteile für die Arbeitnehmer zur Folge haben können, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Als Betriebsänderung im Sinne des Satzes 2 gelten u. a.:

- a) Einschränkungen und Stilllegungen des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- b) Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- c) Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- d) Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen;
- e) Einführung neuer Fertigungsverfahren;
- f) Wechsel des Betriebsinhabers.

(2) Kommt ein Interessenausgleich in Form einer Betriebsvereinbarung nicht zustande, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle gemäß § 50 anrufen. Abweichend von § 50 Abs. 3 hat die Einigungsstelle auch gegen den Willen einer Partei einen Einigungsvorschlag zu unterbreiten.

§ 73 Umfang des Mitbestimmungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 72 Abs. 1 und der Vorschlag der Einigungsstelle nach § 72 Abs. 2 erstrecken sich auch auf die sozialen Auswirkungen der Betriebsänderungen.

den muß und nicht nur Fertiges zu besichtigen hat. Die Verpflichtung zu monatlichen Besprechungen über Arbeitsschutzfragen ist der etwas unverbindlichen Aussage des Regierungsentwurfs (Abs. 3) vorzuziehen.

Zu §§ 90 und 91

Die Vorschläge des DGB sind umfassender und lassen das Mitbestimmungsrecht, soweit es vorgesehen ist, früher zur Geltung kommen als der Regierungsentwurf. § 91 Abs. 1 dieses Entwurfs sieht eine ganze Ansammlung von dehnbaren Begriffen vor, die der Inanspruchnahme des Mitbestimmungsrechts vorgeschaltet werden. So müssen Änderungen am Arbeitsplatz den gesicherten Erkenntnissen der Arbeitswissenschaft über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen und den Arbeitnehmer in besonderer Weise belasten, bevor der Betriebsrat erzwingbare Maßnahmen zur Abhilfe verlangen kann. Im DGB-Entwurf wird Abhilfe sofort verlangt, wenn ganz einfach „Nachteile für die Arbeitnehmer“ entstehen. Vor allem soll die Mitbestimmung des Betriebsrats „auch auf die sozialen Auswirkungen der Betriebsänderungen“ erstreckt werden (§ 73).

Im übrigen treffen auch bei diesem Teil des Regierungsentwurfs hinsichtlich der Absichten des Gesetzgebers die diesbezüglichen Bemerkungen zum § 87 zu.

die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitern und Angestellten, so heißt es in Absatz 1, soll der Unternehmer den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Veretzung unterrichten. Er hat dem Betriebsrat Auskunft über die Person der Betroffenen, über die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen zu geben und dessen Zustimmung zu den Maßnahmen einzuholen.

Der Betriebsrat kann laut Absatz 2 die Zustimmung verweigern, wenn

1. personelle Maßnahmen gegen Gesetze und sonstige Bestimmungen verstoßen,

2. diese Maßnahmen gegen Richtlinien verstoßen, die zwischen Unternehmer und Betriebsrat vereinbart wurden,

3. die Maßnahmen die begründete Besorgnis hervorrufen, daß sie zu nicht berechtigten Kündigungen oder anderen Nachteilen für im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer führen,

4. die Maßnahme den Betroffenen benachteiligt, ohne daß dies durch in der Person liegende oder betriebliche Gründe gerechtfertigt ist,

5. die Ausschreibung von Arbeitsplätzen im Betrieb unterblieben ist,

6. die begründete Besorgnis besteht, daß der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Arbeitnehmer den Betriebsfrieden stören würde.

(3) Die Verweigerung der Zustimmung muß der Betriebsrat dem Unternehmer schriftlich begründen.

(4) Bei Verweigerung der Zustimmung kann der Unternehmer beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung beantragen.

§ 100 Vorläufige personelle Maßnahme

(1) Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.

Die Absätze 2 und 3 sehen bei Widerspruch des Betriebsrates die Einschaltung des Arbeitsgerichts vor. Bei Ablehnung des Unternehmer-Antrags soll die vorläufige personelle Maßnahme

§ 61 Mitbestimmung bei Einstellungen

(1) Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer nur mit Zustimmung des Betriebsrats einstellen. Er hat bei jeder geplanten Einstellung dem Betriebsrat rechtzeitig den Bewerber vorzustellen, ihm den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz mitzuteilen und ihm unter Vorlage der Einstellungsunterlagen Auskunft über die Person des Bewerbers zu geben.

(2) Stimmt der Betriebsrat einer Einstellung nicht zu, so muß er seine Ablehnung innerhalb einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Äußert sich der Betriebsrat in dieser Frist nicht, so gilt seine Zustimmung als erteilt.

§ 62 Entscheidung der Einigungsstelle

(1) Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einstellen, obwohl der Betriebsrat nicht zugestimmt hat, so hat er mit dem Betriebsrat nach Zugang der ablehnenden Mitteilung zu verhandeln.

(2) Kommt eine Einigung nicht zustande, so kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen, die verbindlich entscheidet.

§ 62a Vorläufige Einstellungen

(1) In dringenden Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber eine vorläufige Einstellung vornehmen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn der Betriebsrat die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Bewerber über Sachverhalt und Rechtslage aufzuklären.

Die Absätze 2 und 3 sehen bei Widerspruch des Betriebsrates die Einschaltung der Einigungsstelle auf Antrag des Unternehmens vor. Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich. Bei Ablehnung des Unternehmer-Antrags soll das vorläufige Arbeitsverhältnis binnen zwei Wochen nach dem Spruch enden.

Zu § 99

Der DGB-Entwurf will dem Betriebsrat das Recht einräumen, Einstellungen und andere personelle Maßnahmen (vgl. § 63) ohne jede Einschränkung verweigern zu dürfen. Dagegen beabsichtigt der SPD/FDP-Entwurf mit einem Katalog von Bedingungen die Einschränkung dieses Rechts. Außerdem sieht der Entwurf des DGB die Übertragung der verbindlichen Entscheidung an die betriebliche Einigungsstelle vor, während die Regierung die Einschaltung des Arbeitsgerichts beabsichtigt.

Zu § 100

Auch in dringenden Fällen von Einstellungen und anderen personellen Maßnahmen will der DGB-Vorschlag die verbindliche Entscheidung über die betriebliche Einigungsstelle herbeiführen lassen.

binnen zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung enden.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Absatz 2 legt die Fristen fest, in denen der Betriebsrat dem Unternehmer seine Bedenken bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen schriftlich mitteilen muß.

Nach Absatz 3 hat der Betriebsrat bei ordentlichen Kündigungen ein Widerspruchsrecht, wenn nach seiner Ansicht

1. der Unternehmer bei der Auswahl des Betroffenen soziale Gesichtspunkte „nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat“;

2. die Kündigung gegen Auswahlrichtlinien verstößt, die zwischen Unternehmer und Betriebsrat vereinbart wurden;

3. der Betreffende an einem anderen Arbeitsplatz im Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann;

4. die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist;

5. eine Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen und mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich ist.

Während Absatz 4 eine verfahrenstechnische Angelegenheit regelt, sieht Absatz 5 vor, daß Unternehmer und Betriebsrat eine Vereinbarung abschließen können, wonach Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen und in diesbezüglichen Streitfragen die Einigungsstelle entscheidet.

§ 104 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlan-

§ 63 Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen

Die §§ 61 bis 62a finden sinngemäß Anwendung auf Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen mit der Maßgabe, daß mit Ablauf der in § 62a Abs. 2 bezeichneten Frist die vorläufigen Maßnahmen des Arbeitgebers als rückgängig gemacht gelten.

§ 66 Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers und die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, Mitgliedern der Jugendvertretung und von Sicherheitsbeauftragten sind nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat rechtzeitig die Gründe für die geplante Kündigung mitzuteilen, § 61 Abs. 2 und § 62 finden sinngemäß Anwendung.

(2) Vor jeder sonstigen außerordentlichen Kündigung ist der Betriebsrat zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene außerordentliche Kündigung ist unwirksam.

(3) Die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes vom 10. August 1951 (Bundesgesetzbl. I S. 499) bleiben unberührt.

(4) und (5)

§ 66 . . . Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer und leitender Angestellter

(1) bis (3)

(4) Hat ein Arbeitnehmer oder eine in § 5 Buchstaben c) oder d) genannte Person durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfri-

Zu § 102

Der Regierungsentwurf will dem Betriebsrat bei Kündigungen lediglich ein Recht auf Anhörung und ein bedingtes Widerspruchsrecht gestatten, während der DGB die Wirksamkeit einer Kündigung von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig machen will, bei Mitgliedern des Betriebsrats und der Jugendvertretung sowie bei Sicherheitsbeauftragten auch die einer außerordentlichen Kündigung. Eine einschränkende Festlegung auf bestimmte Fälle, in denen Kündigungen widersprochen werden darf, lehnt der DGB ab. Der DGB-Vorschlag verzichtet auch auf solche Regelung wie in Abs. 3 Satz 1 des SPD/FDP-Entwurfs, die darauf hinausläuft, dem Betriebsrat die Auswahl derjenigen Arbeiter oder Angestellten zu überlassen, die vom Unternehmer auf die StraÙe gesetzt werden sollen.

Zu § 104

Der Regierungsentwurf will Sanktionen nur gegen Arbeiter und Angestellte verhängen und davon die sogenannten „leitenden Angestellten“ ausnehmen, als würden sie immer und unfehlbar Gerechtigkeit walten lassen oder aber, weil sie im Sinne von „Zucht und Ordnung“ bewußt in

gen. Gibt das Arbeitsgericht einem Antrag des Betriebsrats statt, dem Arbeitgeber aufzugeben, die Entlassung oder Versetzung durchzuführen und handelt der Arbeitgeber einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung zuwider, so hat das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats und nach vorheriger Androhung gegen den Arbeitgeber für jeden Tag der Zuwiderhandlung eine Geldstrafe bis zu 500 DM zu verhängen.

§ 106 Wirtschaftsausschuß

Laut Absatz 1 ist in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ein Wirtschaftsausschuß zu bilden, der wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer beraten und den Betriebsrat unterrichten soll.

Nach Absatz 2 hat der Unternehmer den Wirtschaftsausschuß unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen über wirtschaftliche Angelegenheiten und Auswirkungen auf die Personalplanung zu unterrichten, „soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden“.

Absatz 3 nennt die „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ im Sinne des Gesetzes:

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage;
2. Produktions- und Absatzlage;
3. Produktions- und Investitionsprogramm;
4. Rationalisierungsvorhaben;
5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, besonders die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
6. Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen;
7. Verlegung von Betrieben bzw. Betriebsteilen;
8. Zusammenschluß von Betrieben;
9. Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks;
10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, die die Arbeitnehmerinteressen „wesentlich“ berühren können.

§ 107 Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

Absatz 1 legt fest, daß der Wirtschaftsausschuß mindestens drei und höchstens sieben Mitglieder haben muß, die alle dem Unternehmen angehören, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied. Es können auch die

den ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber die Entlassung oder Versetzung verlangen. Entspricht der Arbeitgeber dem Verlangen des Betriebsrats nicht, so kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, daß sein Verlangen begründet ist. Gibt das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrats statt, so hat der Arbeitgeber die vom Betriebsrat beantragte Maßnahme unverzüglich unter Berücksichtigung der Kündigungsfristen durchzuführen.

(5)

§ 67 Unterrichtung des Betriebsrats

(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens rechtzeitig, regelmäßig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, § 55 Abs. 1 gilt entsprechend.

(2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Abs. 1 gehören insbesondere:

- a) Fabrikations- und Arbeitsmethoden;
- b) das Produktions- und Investitionsprogramm;
- c) die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;
- d) die Produktions- und Absatzlage;
- e) Rationalisierungsvorhaben;
- f) sonstige Vorgänge, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.

eine Position der Unantastbarkeit gerückt werden sollen. Der DGB lehnt eine solche Regelung ab und verlangt in der Begründung der von ihm geforderten Formulierung die Ausdehnung der Strafmaßnahmen auf die leitenden Angestellten, „da eine Störung des Betriebsfriedens durch diesen Personenkreis besonders nachhaltig wirkt“.

Zu §§ 106 und 107

Der DGB-Entwurf sieht die Errichtung von Wirtschaftsausschüssen nicht mehr vor; seine Rechte und Pflichten sollen an den Betriebsrat übergehen. Der Gewerkschaftsbund begründet diese Forderung mit dem Hinweis darauf, daß Wirtschaftsausschüsse dort, wo sie bestehen (in den meisten Betrieben wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht), keine besondere Bedeutung erlangt haben. Es sei wirksamer, die bestehenden Betriebsräte mit den für den Wirtschaftsausschuß vorgesehenen Informationsrechten auszustatten. Eine Regelung in diesem Sinne ermöglicht § 107 Abs. 3 des Regierungsentwurfs.

Eine ganz schwerwiegende Behinderung der Arbeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bzw. Betriebsrats, die entschieden abgelehnt werden muß, stellt die in § 79 des SPD/FDP-Entwurfs verfügte Geheimhaltungspflicht dar. Diese Infragestellung der Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten wird auf zweifache Weise vom Gesetzgeber angestrebt: Zunächst gibt die Formulierung in § 106 Abs. 2: „...soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden“, dem Unternehmer die Möglichkeit, die wirklich wesentlichen Informationen zurückzuzahlen. Darüber hinaus würde der Unternehmer nach § 79 dafür sorgen können, daß auch noch der Rest an Informationen über die Lage des Betriebes, Stilllegungen, Rationalisierungsmaßnahmen usw. — sofern sie überhaupt gewährt wurden — nicht durch entsprechende Handlungen der Vertreter der Arbeiter und Angestellten ausgewertet werden kann.

Dem Betriebsrat oder Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses geht es aber nicht darum, exklusiv vom Unternehmer mit nicht verwertbaren „Betriebsgeheimnissen“ gefüttert zu werden. Darum muß jede gesetzliche Regelung abgelehnt werden, die die Weitergabe von Informationen an die betroffenen Arbeiter und Angestellten auch dann untersagt, wenn sie ein berechtigtes Interesse der Beschäftigten berühren. Durch die im SPD/FDP-Entwurf enthaltenen Bestimmungen in dieser Frage werden nicht einmal Ansätze einer brauchbaren Mitbestimmung möglich.

leitenden Angestellten nach § 5 Abs. 3 in den Wirtschaftsausschuß delegiert werden.

Absatz 2 regelt das Verfahren für die Entsendung und Abberufung der Ausschußmitglieder, die alle vom Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat für ihre Aufgabe bestimmt werden.

(3) Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses (§ 106) selbst zu übernehmen oder einem Ausschuß des Betriebsrats (§ 28) zu übertragen. Übernimmt der Betriebsrat die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses selbst, so kann er für die Behandlung der dem Wirtschaftsausschuß obliegenden Angelegenheiten weitere Arbeitnehmer des Unternehmens einschließlich der in § 5 Abs. 3 genannten Angestellten bis zur gleichen Anzahl, wie er Mitglieder hat, hineinzuziehen...

§ 111 Betriebsänderungen

(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über von ihm geplante Maßnahmen, die dazu führen können, daß

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 50 ständig beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt mehr als 5 ständig beschäftigte Arbeitnehmer,

2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 50 und weniger als 500 ständig beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt 10 von Hundert der im Betrieb ständig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als insgesamt 25 ständig beschäftigte Arbeitnehmer,

3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 ständig beschäftigten Arbeitnehmern insgesamt mindestens 50 ständig beschäftigte Arbeitnehmer entlassen werden oder auf eine andere Tätigkeit umgesetzt werden, für die das Arbeitsentgelt geringer ist, oder anderweitige wesentliche Nachteile erleiden, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplante Maßnahme mit dem Betriebsrat zu beraten.

(2) Der Betriebsrat hat in den Fällen des Absatzes 1 ein Mitbestimmungsrecht nach Maßgabe des § 112. Dies gilt nicht, wenn Maßnahmen nach Absatz 1 durch nicht geplante Einschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Veränderung der Auftragslage oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebs bedingt sind.

§ 112 verpflichtet Unternehmer und Betriebsrat, einen Sozialplan in den in § 111 Abs. 1 bezeichneten Fällen auszuhandeln, nötigenfalls unter Einschaltung der Einigungsstelle.

§ 72 Mitbestimmung bei Betriebsänderungen

(1) Der Unternehmer hat den Betriebsrat über alle geplanten Betriebsänderungen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Bei geplanten Betriebsänderungen, die Nachteile für die Arbeitnehmer zur Folge haben können, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Als Betriebsänderungen im Sinne des Satzes 2 gelten u. a.:

- a) Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- b) Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- c) Zusammenschluß mit anderen Betrieben;
- d) Änderung der Betriebsorganisation, des Betriebszweckes oder der Betriebsanlagen;
- e) Einführung neuer Fertigungsverfahren;
- f) Wechsel des Betriebsinhabers

(2) Kommt ein Interessenausgleich in Form einer Betriebsvereinbarung nicht zustande, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat eine behördliche Stelle um Vermittlung ersuchen. Geschieht dies nicht oder bleibt der Vermittlungsversuch ergebnislos, so kann der Unternehmer oder der Betriebsrat die Einigungsstelle gemäß § 50 anrufen. Abweichend von § 50 Abs. 3 hat die Einigungsstelle auch gegen den Willen einer Partei einen Einigungsvorschlag zu unterbreiten.

§ 73 Umfang des Mitbestimmungsrechts

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 72 Abs. 1 und der Vorschlag der Einigungsstelle nach § 72 Abs. 2 erstrecken sich auch auf die sozialen Auswirkungen der Betriebsänderungen.

Zu § 111

Der Regierungsentwurf bringt, im Unterschied zum DGB-Vorschlag, keine Verbesserung gegenüber dem geltenden BetrVG. Während dieses in § 72 Buchstabe e dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung „grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ nur zubilligen will, wenn „sie nicht offensichtlich dem technischen Fortschritt entsprechen oder ihm dienen“, hebt der Regierungsentwurf das im § 111 Abs. 1 dem Betriebsrat erteilte Recht in Absatz 2 wieder auf, wenn die betriebliche oder allgemeine Wirtschaftslage die genannten Maßnahmen bedingt. Da praktisch Entlassungen, Umsetzungen usw. immer konjunkturpolitisch motiviert werden können, ist der ganze § 111 eine Farce. Abzulehnen ist auch die Absicht der Regierung, den Betriebsrat erst bei größeren Quoten von betroffenen Arbeitern und Angestellten in der vorgesehenen Weise einzuschalten. Der Betriebsrat muß das Recht haben, die sozialen Interessen in den genannten Fällen auch bei einzelnen Betroffenen zu vertreten.

DKP für fortschrittliche Betriebsverfassung

Erklärung des Präsidiums der Deutschen Kommunistischen Partei zum Entwurf der Bundesregierung für ein Betriebsverfassungsgesetz

Die Deutsche Kommunistische Partei hat Anfang Februar 1971 zu dem SPD/FDP-Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz in einer Präsidiums-Erklärung Stellung genommen. Die DKP lehnt den Regierungsentwurf wegen der unzureichenden und zum Teil hinter das geltende Recht zurückführenden Bestimmungen ab und unterstützt die diesbezüglichen Vorschläge des DGB. Die Erklärung hat folgenden Wortlaut:

I.

In der Bundesrepublik schließen sich die nationalistischen und entspannungsfeindlichen Kräfte zusammen. Ihr Ziel ist es, jeden demokratischen Fortschritt zu verhindern. Die Macht und der Einfluß des Großkapitals wachsen. Von den herrschenden Parteien geht kein gesellschaftlicher Fortschritt aus. All ihre Bestrebungen sind darauf gerichtet, das spätkapitalistische System zu verfestigen, die Arbeiter, Angestellten und ihre Gewerkschaften voll in dieses System zu integrieren. Sie vertreten den reaktionären Standpunkt, daß Demokratie in den Betrieben und in der Wirtschaft nichts zu suchen hat. Jetzt wollen sie ein fortschrittliches Betriebsverfassungsgesetz verhindern.

Die Durchsetzung eines besseren Betriebsverfassungsgesetzes kann nur im Kampf gegen die herrschenden Parteien und gegen all jene Kräfte erfolgen, die eine Politik des Friedens, der Demokratie und des gesellschaftlichen Fortschritts verhindern wollen.

Die DKP kämpft für Mitbestimmung und demokratische Kontrolle auf allen Ebenen des Wirtschaftslebens. Die DKP erklärt: Die Mitbestimmung darf kein Mittel einer illusionären „Sozialpartnerschaft“ oder „Klassenharmonie“ sein. Die Mitbestimmung muß alle Ebenen des Wirtschaftsgeschehens erfassen und vom Arbeitsplatz, über den Betrieb und das Unternehmen bis zur wirksamen Mitentscheidung in der Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik des Staates reichen. Erst in einem solchen Gesamtsystem wird wirkliche Mitbestimmung möglich.

Die Mitbestimmung muß zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Verbesserung der Lebensbedingungen, als Waffe zur Einschränkung der Macht des Großkapitals benutzt werden. Sie muß ein Ausgangspunkt des Aufbaus und Ausbaus politischer und gesellschaftlicher Gegenmacht sein, als Hebel im Kampf um die Veränderung der Machtverhältnisse zugunsten der Arbeiterklasse und aller Werktätigen genutzt werden. Eine solche Mitbestimmung kann nur das Ergebnis des gemeinsamen Kampfes von Sozialdemokraten und Kommunisten, christlichen und parteilosen Arbeitern und Angestellten gegen das Großkapital und seine politische Vertretung sein.

Nach Auffassung der DKP ist eine der wesentlichen Grundlagen der Mitbestimmung im Betrieb die gewerkschaftliche und politische Betätigung. Der

Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, der Betriebs- und Personalräte, der Jugendvertreter, die Erhöhung ihrer Anzahl sowie ein weiterer Ausbau ihrer tatsächlichen Rechte müssen gewährleistet werden. Ohne das Recht der Betriebsräte und Gewerkschaften in allen wirtschaftlichen, personellen und sozialen Fragen mitzubestimmen, gibt es keine Schritte vorwärts zu mehr Demokratie in Betrieben und Verwaltungen. Deshalb unterstützen wir auch als nächsten Schritt im Kampf um mehr Mitbestimmung und Einfluß der Arbeiter und Angestellten in den Betrieben die im März 1970 veröffentlichten Vorstellungen des DGB nach einer Novellierung des BVG.

II.

Mit ihrem Parteitag hat die CDU, die Partei des Monopolkapitals, erneut deutlich gemacht, daß das Großkapital nicht bereit ist, vom Herr-im-Hause-Standpunkt auch nur um ein Jota abzurücken. Sie hat auf der ganzen Linie zum Kampf gegen die Forderungen der Arbeiter und ihrer Gewerkschaften nach mehr Mitbestimmung aufgerufen.

Die Bundesregierung hat den Entwurf eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes vorgelegt. Im Bundestag wird mit den Beratungen begonnen. Das Gesetz soll noch in diesem Jahr angenommen werden und an die Stelle des 1952 gegen den erbitterten Widerstand der Arbeiterklasse und ihrer Gewerkschaften verabschiedeten Betriebsverfassungsgesetzes treten.

Die Arbeiter und Angestellten können aus dem Regierungsentwurf entnehmen, daß auch von der sozialdemokratisch geführten Koalition die Interessen des Großkapitals vertreten werden. Von dem Versprechen, mehr Demokratie zu wagen, ist nichts übrig geblieben. Der Bundesausschuß des DGB lehnt diesen Regierungsentwurf ab, weil er in den entscheidenden Punkten noch hinter dem reaktionären und gewerkschaftsfeindlichen BVG aus dem Jahre 1952 zurückbleibt.

In diesem Gesetzentwurf wurde in den Grundfragen den Vorstellungen des Großkapitals und ihrer Verbände weitestgehend entsprochen. Der Regierungsentwurf ist eine Brücklerung der Arbeiterklasse und ihrer Gewerkschaften.

Der Gesetzentwurf richtet sich darauf, die Arbeiter und Angestellten zu vereinzeln, sie gegeneinander auszuspie-

len, um auf diese Weise ihre Kraft zu schwächen und über den einzelnen Arbeiter die Belegschaften und die gesamte Arbeiterklasse in das herrschende staatsmonopolistische System zu integrieren.

Überall dort, wo die Möglichkeit besteht, die Kraft der Arbeiterklasse auf betrieblicher Ebene wirksam werden zu lassen oder aber das solidarische Handeln zwischen Belegschaften und Betriebsrat sowie den Gewerkschaften zu erreichen, werden juristische Barrieren errichtet.

Die Verpflichtung der Betriebsräte zu sozialpartnerschaftlichem Verhalten bleibt voll und ganz erhalten. Mitbestimmung erfordert jedoch, den Arbeitern und Angestellten alle Möglichkeiten einzuräumen, ihre Interessen solidarisch zu vertreten und durchzukämpfen.

Die Formulierung des § 2 (1), der im wesentlichen identisch ist mit dem § 49 (1) des noch geltenden BVG und eine „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ fordert, verfolgt das Ziel, aus dem Betriebsrat eine Vermittlungsstelle für reibungslosen Betriebsablauf im Interesse einer Profitmaximierung zu machen. Die Betriebsräte sollen zum verlängerten Arm der Direktion werden, zu einer Art Sozialabteilung. Die DKP fordert daher die Streichung des § 2 (1).

Im geltenden BVG, das von der CDU/CSU in Gemeinsamkeit mit den Unternehmerverbänden der Arbeiterschaft aufgezungen wurde, werden die Gewerkschaften zu betriebsfremden Elementen erklärt und eine scharfe Trennung zwischen der Arbeit der Betriebsräte und der Gewerkschaften herbeigeführt. Diese gewerkschaftsfeindliche Regelung soll weiter bestehen bleiben. Die Gewerkschaften erhalten nach dem Regierungsentwurf kein Recht, von sich aus im Betrieb tätig zu werden. Sie können nicht einmal den Betrieb betreten, ohne „sich mit dem Unternehmer ins Benehmen“ gesetzt zu haben. Dieser kann seine Zustimmung versagen, wenn dem Betreten „unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen“. Durch diese Bestimmungen sollen den Unternehmern sowie der reaktionären Arbeitsrechtsprechung zusätzliche Instrumente in die Hand gegeben werden, um aktive Gewerkschaftsfunktionäre von den Betrieben fernhalten zu können.

Die DKP tritt für die uneingeschränkte Bewegungsfreiheit der Gewerkschaften in den Betrieben ein, d.h. für ihr Recht, in den Betrieben tätig zu werden, für ihre Ziele zu werben und neue Mitglieder zu gewinnen.

Die von den Gewerkschaften geforderte Öffnungsklausel wurde verweigert. Sie sah vor, mit Hilfe von Tarifverträgen zusätzliche Mitbestimmungsrechte zu erkämpfen. Die vorgesehene Tarifverträge über zusätzliche Vertretungen bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen) müssen durch staatliche Institutionen genehmigt werden. Damit wird die Tarifautonomie, über den Rahmen bisheriger Regelungen nach § 20 (3) hinaus, weiter eingeschränkt.

Durch den Regierungsentwurf soll die politische Betätigung im Betrieb für die Interessen der Arbeiterklasse unterbunden werden. Während bisher nach § 51 BVG jede „parteipolitische“ Betätigung verboten und alles zu unterlassen war, was die Arbeit und den Frieden des Betriebes gefährdet (§ 49 (2)), wird jetzt nach § 74 (2) sogar jede politische Betätigung unter dem Vorwand untersagt, daß der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden könnte.

Der Regierungsentwurf bleibt bei dem von der CDU/CSU inspirierten und von der SPD-Führung aufgegriffenen verstärkten Gruppenschutz, der das Ziel verfolgt, zwischen den Arbeitern und Angestellten der Betriebe künstliche Schranken zu errichten, um sie auf diese Weise besser gegeneinander auszuspielen zu können. Demselben Zweck dient auch die Begünstigung der Listenwahlen in den Betrieben und das Manipulieren eines wachsenden Teils der Angestellten zu „leitenden Angestellten“. Dadurch werden viele Angestellte der Schutzfunktion des Betriebsrats entzogen, und eine einheitliche Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten gegenüber den Unternehmern wird nahezu unmöglich gemacht.

Das Herabsetzen der Zahl der Betriebsversammlungen von jährlich vier auf zwei und der Ersatz der beiden anderen Betriebsversammlungen durch Abteilungsversammlungen ist abzulehnen. Damit soll ein wichtiges Forum zur Vertretung der Interessen der Belegschaft und zu ihrer Solidarisierung in seiner Wirkungsweise eingeschränkt werden. Die DKP tritt dafür ein, daß jährlich die vier Betriebsversammlungen beibehalten und zusätzliche Abteilungsversammlungen im Jahr festgelegt werden. Unter keinen Umständen dürfen erkämpfte Rechte preisgegeben werden.

In wirtschaftlichen und personellen Fragen soll es statt wirklicher Mitbestimmung nur gewisse Mitwirkungsrechte auf sozialem Gebiet geben. D. h., der Betriebsrat kann nur in ganz wenigen Punkten durch seinen Einspruch Handlungen des Unternehmers blockieren. Diesem steht dann auch in diesen Fragen immer noch das Arbeitsgericht offen, um seinen Willen durchzusetzen. Die Bundesregierung hebt in ihrer Begründung zum Gesetzentwurf ausdrücklich hervor, daß der Betriebsrat kein Recht besitzt, „in die eigentlichen unternehmerischen Entscheidungen, insbesondere auf wirtschaftlichem Gebiet, einzugreifen“. Selbst bei Betriebsänderungen gibt es nicht das geringste Mitbestimmungsrecht. Ein Informationsrecht besteht lediglich, wenn im Ergebnis von Rationalisierungsmaßnahmen Entlassungen „geplant“ werden. Keinerlei Rechte des Betriebsrates gibt es, wenn diese Entlassungen „insbesondere aufgrund einer Veränderung der Auftragslage oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebes“ unbedingt sind. Da es aber keine „gläsernen Taschen“ gibt, dürfte es den Unternehmern nicht schwerfallen, mit dieser Begründung Massenentlassungen vorzunehmen.

Als ein besonderer Hemmschuh für eine wirksame Interessenvertretung erwies und erweist sich die Schweige- und Geheimhaltungspflicht. Die DKP fordert daher, daß die Belegschaften das Recht erhalten, über alles informiert zu werden. Unternehmer und Regierung aber wollen zwischen der Belegschaft und ihren Interessenvertretern eine Schweigemauer errichten, um auch so eine Mitbestimmung zu verhindern.

Wenn heute die Regierung und die Bundestagsparteien, SPD und FDP, davon sprechen, daß der vorliegende Regierungsentwurf ein Fortschritt gegenüber dem geltenden BVG sei, dann stellen wir fest: Verbesserungen gegenüber den bisherigen Regelungen gibt es nur in untergeordneten Fällen. Sie verfolgen einzig und allein den Zweck, den Kapitalinteressen entgegenstehende Reibungsverluste zu vermeiden und die Alleinherrschaft der Unternehmer in den Betrieben zu erhalten und zu festigen.

III.

All dies beweist: Es ist irreführend, im Zusammenhang mit dem Entwurf

eines neuen Betriebsverfassungsgesetzes von Mitbestimmung zu reden. Das vorliegende Gesetz ändert an dem Herr-im-Haus-System nicht das geringste. Es ist deshalb prinzipiell abzulehnen und auf das entschiedenste zu bekämpfen. Um den Gesetzentwurf zu Fall zu bringen, bedarf es der größten Anstrengungen. Der Regierungsentwurf muß vom Tisch!

Unter Berücksichtigung dieser unserer Vorstellungen unterstützt die DKP auch die Vorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom März 1970 zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Vorschläge sind die gemeinsame Plattform aller Gewerkschafter, aller Arbeiter und Angestellten im Kampf um eine den Arbeiterinteressen dienende Reform des Betriebsverfassungsrechts.

Die Gewerkschaftsführung hat ihre eigenen Positionen bisher ungenügend verteidigt und zur Mobilisierung der Massen genutzt. Es ist aber ein irriger Glaube, lediglich an das Parlament und die in ihm vertretenen Parteien zu appellieren, den gewerkschaftlichen Vorstellungen zu entsprechen.

Nur wenn die Millionen Arbeiter und Angestellten mit ihren Gewerkschaften ihren eigenen Standpunkt verteidigen, werden sie den Druck ausüben können, der notwendig ist, um Mitbestimmung auf der Ebene der Betriebe zu erkämpfen.

So notwendig es ist, den Kampf um mehr Rechte am Arbeitsplatz, in Betrieb und Unternehmen zu führen, so sagen wir Kommunisten zugleich, ohne eine Zurückdrängung der Macht der Monopole, ohne Veränderung des Kräfteverhältnisses in Staat und Gesellschaft, werden keine von der Arbeiterklasse auf der Ebene der Betriebe erreichten Mitbestimmungsrechte dauerhaft gesichert.

Die DKP erklärt: Alle Erfahrungen der Arbeiterbewegung lehren, daß die Arbeiter, Angestellten und ihre Gewerkschaften nur die Rechte bekommen, die sie sich im Kampf um die Zurückdrängung der Macht des Großkapitals und bei der schließlichen Überwindung des spätkapitalistischen Herrschaftssystems erzwingen.

Aus dem Verlagsprogramm:

Neuerscheinung!

Ledwohn / Seeger (Hrsg.)

Gewerkschaften - Standort und Perspektive

ca. 320 S., etwa 7,50 DM

Dieses Buch enthält Beiträge von 20 Autoren zu Grundsatzfragen der Gewerkschaftspolitik in der Bundesrepublik aus marxistischer Sicht.

Gerd Siebert

Mitbestimmung drüben — überbetrieblich

160 S., glanzkartoniert, 5,— DM

Nach dem großen Erfolg des Buches „Mitbestimmung drüben“ — im Betrieb — beschäftigt sich der Autor mit der Mitbestimmung der Gewerkschaften und der Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten der DDR im überbetrieblichen und staatlichen Rahmen.

Dokumente der Gewerkschaften

128 S., glanzkartoniert, 4,50 DM

Dieser Band veröffentlicht das Grundsatzprogramm und andere wichtige Programme, Erklärungen und Beschlüsse des DGB, die jedem Gewerkschafter bei der praktischen Arbeit eine wertvolle Handreichung und Gedächtnisstütze sind.

Lenin und Fragen der Gewerkschaftspolitik

Aus dem Protokoll der wissenschaftlichen Tagung der Zeitschrift NACHRICHTEN am 6./7. Dezember 1969 in Nürnberg.

240 Seiten, glanzkartoniert, 5,— DM

Referate und Diskussionen dieser Tagung vermitteln eine Anwendung der Leninschen Lehre über die Gewerkschaften für die Gegenwart.

Heinz Seeger (Herausgeber)

Marxismus leichtgemacht

16 Seiten DIN A 4, geheftet mit festem Umschlag 1,— DM

In der Broschüre wird der Versuch unternommen, die Grundlagen der ökonomischen Lehre von Karl Marx allgemeinverständlich darzulegen. Unter anderem werden die Arbeitswerttheorie, das Wesen des Kapitals, der Arbeitslohn, der Profit und das Monopol erläutert. Die Broschüre eignet sich auch für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von Jugendorganisationen, Gewerkschaften und marxistischen Zirkeln.

Nachrichten-Verlags-GmbH

6 Frankfurt am Main, Friedberger Landstraße 307

Friedemann Schuster

Mitbestimmung Machtverhältnisse Klassenkampf

80 S., glanzkartoniert, 3,— DM

Die Forderung nach Mitbestimmung der Arbeiter und Angestellten in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft rückt wieder stärker in den Vordergrund der Politik. Die Meinungen über Charakter und Inhalt der Mitbestimmung sind dabei nicht selten grundverschieden. Das Taschenbuch, wiederum erarbeitet auf der Grundlage einer umfassenden Studie des IMSF, gibt dazu exakte Antworten.

Verlag Marxistische Blätter GmbH 6 Frankfurt am Main, Meisengasse 11

Besser informiert durch

nachrichten

zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Informationen und Kommentare

- NACHRICHTEN** informieren und berichten ständig von allen wichtigen gewerkschaftlichen Veranstaltungen, über aktuelle und grundsätzliche Fragen der Sozial-, Wirtschafts- und Tarifpolitik.
- NACHRICHTEN** untersuchen aus kritischer und fortschrittlicher Sicht die Haltung von Unternehmerverbänden, Bundesregierung und Parteien zu allen Problemen, die Arbeiter, Angestellte und Beamte heute bewegen.
- NACHRICHTEN** bieten besonders den Gewerkschaftern wertvolle Informationen und Orientierungshilfen für die praktische Arbeit.
- NACHRICHTEN** erscheinen monatlich. Einzelpreis 1,- DM – Abonnement jährlich 14,- DM einschließlich Porto.

INFORMATIONEN

zur Wirtschaftsentwicklung und Lage der Arbeiterklasse

Dieses Periodikum erscheint als Beilage in der gewerkschaftspolitischen Monatszeitschrift NACHRICHTEN und als selbständige Publikation jeweils im März, Juni, September und Dezember. Es handelt sich um eine marxistisch interpretierte Wirtschafts- und Sozialstatistik, die erste und einzige in der Bundesrepublik. Das vom Institut für Marxistische Studien und Forschungen in Frankfurt am Main erstellte Periodikum schließt damit eine Informationslücke.

INFORMATIONEN geheftet DIN A 4

Der Einzelpreis zuzüglich Porto beträgt 1,50 DM,
das Jahresabonnement einschließlich Porto 7,- DM.

Für Bezieher der NACHRICHTEN ist der Preis für die INFORMATIONEN im Abonnement enthalten.

Nachrichten-Verlags-GmbH

6 Frankfurt/Main, Friedberger Landstraße 307