

NACHRICHTEN SONDER DRUCK



ZUR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK

NACHRICHTEN-VERLAGS-GESELLSCHAFT - FRANKFURT AM MAIN

Januar 1972

Einzelverkaufspreis 1,00 DM

Neues Betriebsverfassungsgesetz — Hinweise und Anregungen

Zwanzig Jahre hat es gedauert, bis das von den Gewerkschaften bekämpfte Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 1952 durch ein neues Gesetz abgelöst wurde. Zwar ist das Gesetz neu, und die Betriebsräte und Gewerkschafter müssen damit arbeiten, aber die alten, auf die Sicherung der Macht der Kapitalbesitzer gerichteten Gesetzesbestimmungen sind erhalten geblieben. Verbesserungen im Detail stehen Verfestigungen im Prinzipiellen gegenüber. Es trifft im wesentlichen zu, wenn im Funktionsorgan der IG Metall, „Der Gewerkschafter“, Heft 12/1971, festgestellt wird: „Es liegt nun an den Arbeitnehmern und ihren Betriebsräten, die Möglichkeiten dieses Gesetzes voll auszuschöpfen. Dann allerdings wird deutlich werden, daß auch dieses Gesetz nur ein Schritt vorwärts, aber noch kein Endzustand ist.“ Der Kampf der Gewerkschaften um eine demokratische Betriebsverfassung, mit deren Hilfe die Macht der Monopole und ihrer Manager zurückgedrängt und unter wirksame Kontrolle gebracht werden kann, muß weitergehen.

Nachdrücklich zu widersprechen ist der Auffassung, die der DGB-Vorsitzende Heinz O. Vetter am 19. November 1971 in der „Welt der Arbeit“ vertrat: „Dieses Gesetz ist ein Zeichen für die sich wandelnde Gesellschaft.“ — Das Gegenteil ist der Fall. Der gesamte Gesetzgebungsgang, die dabei sichtbar gewordenen reaktionären Kräfte und der Inhalt des neuen BetrVG machen deutlich, daß sich die ökonomischen und darum politischen und gesell-

schaftlichen Machtstrukturen nicht gewandelt haben. Wenn dennoch das BetrVG in — zum Teil untergeordneten — Einzelfragen Verbesserungen aufweist, so sind diese einzig und allein auf den ausdauernden und in der letzten Phase zunehmend verschärften Kampf der DGB-Gewerkschaften zurückzuführen.

Es schmälert nicht die gegebenen Anwendungsmöglichkeiten, sondern dient der illusionslosen Klarstellung, wenn wir den Hinweisen und Anregungen der folgenden Seiten zum neuen BetrVG diese Charakterisierung voranstellen: Auch das Betriebsverfassungsgesetz 1972 ist in seinem wesentlichen Gehalt geprägt

- vom Geist der arbeiter- und gewerkschaftsfeindlichen Sozialpartnerschaft;

- von dem Unternehmerinteresse, eine wirksame Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat zu verhindern;

- vom Bestreben, die Arbeiter und Angestellten und ihre gewählten Vertreter in den Betrieben politisch zu entmündigen;

- von der Absicht, die Betriebsräte und Jugendvertreter durch Schweigepflicht in der Wirksamkeit ihrer Tätigkeit zu behindern;

- vom Interesse der Unternehmer, die Betriebsräte durch Friedenspflicht von einer konsequenten Wahrnehmung ihrer Aufgaben abzuhalten;

- von dem seit je praktizierten kapitalistischen Herrschaftsprinzip der Spaltung (Überbetonung von Gruppen-

interessen und Herauslösung der leidenden Angestellten) sowie

- von der Zielsetzung, die Betriebsräte — statt ihnen wirksame Mitbestimmungsrechte zu gewähren — durch ein System von Konsultations-, Beratungs-, Informations- und Mitwirkungsrechten für einen reibungsloseren Produktionsablauf und damit für ein besseres Funktionieren des Kapitalismus einzuspannen.

In den kommenden Monaten werden sich in den Betrieben die Gewerkschafter und Betriebsräte — aber auch die Unternehmer — auf die neue Situation einstellen. Es wird für die Vertreter der Arbeiter und Angestellten wichtig sein, die Möglichkeiten für ihre Arbeit, die das Gesetz bietet, zu erkennen und auszunutzen. Dabei soll diese Ausarbeitung in der Reihe der NACHRICHTEN-Sonderdrucke eine Hilfe sein. In den bevorstehenden Betriebsrätewahlen vom 1. März bis 31. Mai und den Wahlen der Jugendvertreter vom 1. Mai bis 30. Juni 1972 finden die Bestimmungen des neuen BetrVG bereits Anwendung.

Die Unternehmer werden weiterhin versuchen, eine erfolgreiche Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten durch ihre Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre zu verhindern. Auch die bescheidenen Rechte, die dieses Betriebsverfassungsgesetz der Arbeiterklasse zugesteht, müssen in ständigem Ringen und in fester Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften gegen die Vertreter des Kapitals durchgesetzt werden. Gerd Siebert

§ 1 Mindestgröße des Betriebes

„In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.“



Diese Bestimmung ist mit der des § 8 des alten Gesetzes identisch. Es muß dazu aber gesagt werden, daß die fehlende Muß-Bestimmung in der Praxis dazu geführt hat, daß noch nicht einmal in der Hälfte der Betriebe in der Bundesrepublik Betriebsräte bestehen. Vorwiegend handelt es sich dabei um kleine und mittlere, aber auch um große Betriebe. Es wird Aufgabe der Gewerkschaften sein, diesen Zustand zu überwinden. Die Formulierung „werden Betriebsräte gewählt“ sollte künftig in der Praxis wie eine Verpflichtung durch das Gesetz aufgefaßt werden. Die Unternehmer können und müssen durch die Gewerkschaften gezwungen werden, das Gesetz sowohl in diesem Punkt als auch in allen anderen zu respektieren und auszuführen.

§ 2 Stellung der Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber

„(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen.“

(2) Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Belugnisse der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

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



Die sozialpartnerschaftliche Illusionen erweckende Formulierung von der „vertrauensvollen“ Zusammenarbeit von Unternehmer und Betriebsrat (Abs. 1) ist trotz der Ablehnung durch viele Betriebsräte und Gewerkschafter aus dem § 49 des alten Gesetzes übernommen worden. Die Aufforderung zur „vertrauensvollen“ Zusammenarbeit zielt dahin, eine wirksame Interessenvertretung der Beschäftigten durch den Betriebsrat zu behindern. Zwischen den Interessen der Unternehmer bzw. Kapitaleigner und denen der Arbeiter und Angestellten, die sich unüberbrückbar entgegenstehen, kann es keine Vertrauensbasis und damit auch keine so geartete Zusammenarbeit geben. Unter diesem Gesichtspunkt ist auch die vom Gesetz verlangte Friedenspflicht des Betriebsrats (siehe § 74 Abs. 2) zu werten.

Die 8. Bundesjugendkonferenz des DGB vom 17. bis 19. November 1971 in Dortmund stellte in einer umfangreichen Entschließung zum Betriebsverfassungsgesetz u. a. fest: „Auch das novellierte Gesetz verschleierte durch die Gebote der Friedenspflicht, Schweigepflicht und vertrauensvollen Zusammenarbeit den Interessengegensatz von Lohnabhängigen und Produktionsmittelbesitzern, den gesellschaftlichen Grundwiderspruch von Arbeit und Kapital. Es beläßt den Betriebsrat in der Rolle des Schlichters von betrieblichen Konflikten, die er in letzter Konsequenz nicht als ausschließlicher Vertreter der Interessen von Lohnabhängigen und mit deren solidarischer Hilfe austragen darf.“

Die Betriebsräte sind die gewählten Vertreter der Arbeiter und Angestellten des Betriebes. Es kann darum, wenn sie deren Vertrauen nicht aufs Spiel setzen wollen, nur eine

distanzierte sachliche Konsultation in den gesetzlich vorgesehenen Formen mit den Unternehmensvertretern geben. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist allein mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft und dem gewählten gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörper möglich und nötig. Darum ist die Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb um so wichtiger. Nur die Gewerkschaft als Gesamtheit, auf die sich jeder einzelne Betriebsrat stützen kann, ist die entscheidende Kraft, die letztlich dafür garantiert, daß auch die betrieblichen Forderungen durchgesetzt werden können. Nicht umsonst hat es in der Frage des uneingeschränkten Zutrittsrechts der Gewerkschaft zum Betrieb die heftigsten Auseinandersetzungen gegeben. Die in § 2 Abs. 2 enthaltene Formulierung, wonach Beauftragte der Gewerkschaften „nach Unterrichtung des Arbeitgebers“ Zugang zum Betrieb bekommen können, ist ein Kompromiß, der insbesondere die Unternehmerkonzeption der Fernhaltung der Gewerkschaften aus den Betrieben und den Herr-im-Hause-Standpunkt widerspiegelt.

Während die Gewerkschaften ein eigenes, an keinerlei Bedingungen geknüpftes Zugangsrecht zum Betrieb verlangt hatten, und der Regierungsentwurf den Zugang nur „im Benehmen“ mit dem Unternehmer gestatten wollte, hat die Kapitaleseite ihren Standpunkt mit der Formulierung „nach Unterrichtung“ doch noch im neuen Gesetz unterbringen können. Das abgelöste BetrVG hatte eine solche Möglichkeit nicht ausdrücklich vorgesehen, sondern die Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern an der Sitzung des Betriebsrats (§ 32) und an Mitgliederversammlungen (§ 45) ermöglicht. In der Praxis hatte sich darüber hinaus jenes Zugangsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb durchgesetzt, das die Gewerkschaften in das neue BetrVG als gesichertes Recht hineinzubekommen suchten.

Die Praxis der künftigen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft wird nun dafür sorgen müssen, daß dieses eigene Zugangsrecht der Gewerkschaft zum Betrieb gang und gäbe wird. Nach dem Wortsinn des Abs. 2 hat der Arbeitgeber kein grundsätzliches Recht, Gewerkschaftsvertretern den Zugang zum Betrieb zu verweigern, es sei denn, daß „unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen“ geltend gemacht werden. Dieses Hintertürchen haben sich die Unternehmer gegen die gewerkschaftliche Präsenz offengehalten. Aber der Betriebsrat sollte alles daransetzen mitzuentcheiden, ob ein derartiger Fall vorliegt.

Gewerkschaften und Betriebsräte haben auf der Basis des § 2 Abs. 2 umfangreiche Möglichkeiten der Zusammenarbeit, und diese müssen genutzt werden. Dabei ist die Initiative für einen Gedankenaustausch an Ort und Stelle, im Betrieb, beiden Seiten belassen.

§ 3 Zustimmungspflichtige Tarifverträge

Der § 3 enthält eine gefährliche Neuerung und damit Verschlechterung gegenüber dem alten Gesetz. So können nach Abs. 1 Ziff. 1 durch Tarifvertrag „zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer bestimmter Beschäftigungsarten oder Arbeitsbereiche (Arbeitsgruppen)“ eingerichtet werden, „wenn dies nach den Verhältnissen der vom Tarifvertrag erfaßten Betriebe der zweckmäßigeren Gestaltung der Zusammenarbeit des Betriebsrats mit den Arbeitnehmern dient“.

Auch in dieser Formulierung kommt eine Position der Unternehmerseite zum Ausdruck, und zwar in zwei Bereichen:

1. Es entspricht dem Plan der Unternehmerverbände und der CDU/CSU, aber auch einflußreicher Führungskräfte in der SPD, sogenannte „Arbeitsgruppen“ einzurichten, die etwa dem Meisterbereich im Betrieb entsprechen und „Arbeitsgruppensprecher“ wählen sollen. Angeblich soll auf diese Weise eine bessere Mitbestimmung am Arbeitsplatz und ein besser funktionierender „Unterbau“ für den Betriebsrat geschaffen werden. Wenn Kapitalvertreter sich derartige Sorgen machen, gilt es wachsam zu sein: Die Kehr-

seite solcher Einrichtungen wäre, daß sie automatisch Teil der Betriebsverfassung würden und damit, ebenso wie der Betriebsrat, friedenspflichtig wären. Das heißt, die gewählten Sprecher der Arbeitsgruppen könnten in betrieblichen, aber auch überbetrieblichen Konfliktfällen (Tarifbewegung) nicht die Arbeiter und Angestellten zu Kampfmaßnahmen mobilisieren, wie das in der Regel die gewerkschaftlichen Vertrauensleute tun. Da aber — das ist ein bekannter Erfahrungssatz — die aktivsten Kollegen Arbeitsgruppensprecher würden, so wie sie heute gewerkschaftliche Vertrauensleute sind, müßte die Arbeitsgruppenkonzeption zur Schwächung, wenn nicht gar Liquidierung der gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörper führen. Und genau das ist beabsichtigt.

2. Ebenso bekannt ist die Forderung der Unternehmer nach Einrichtung sogenannter betrieblicher „Sprecherkreise“ für leitende Angestellte — ein Organ, das neben dem Betriebsrat und in Konkurrenz zu ihm installiert werden soll. Die auf die Schwächung des Einflusses und der Autorität des Betriebsrats gerichtete Absicht ist schnell zu durchschauen und wird heute schon in der Tätigkeit der Union Leitender Angestellten (ULA) deutlich. Zwar sind derartige Vereinbarungen nur tarifvertraglich möglich, also mit Zustimmung der Gewerkschaften; aber manche Gewerkschaftsfunktionäre haben sich in der Vergangenheit insbesondere mit dem Gedanken der Einrichtung von Arbeitsgruppen durchaus befreundet.

§ 5 Arbeitnehmer

Der Gesetzgeber hat den Personenkreis der leitenden Angestellten, die nicht unter die Interessenvertretung des Betriebsrates fallen, gegenüber dem BetrVG von 1952 weiter ausgedehnt. „Den Forderungen der Gewerkschaften, daß alle im Betrieb Beschäftigten durch den Betriebsrat vertreten werden sollen, wurde im Gesetz nicht entsprochen“, stellte die 8. Bundesjugendkonferenz des DGB fest. „Für die Erweiterung des Personenkreises der sogenannten leitenden Angestellten ist den Unternehmern die Möglichkeit gegeben, eigenständige Sprecherkreise zu installieren, die dann in ein Konkurrenzverhältnis zum Betriebsrat treten.“

Die Erweiterung gegenüber dem alten Gesetz (§ 4 Abs. 2) liegt in der Formulierung des Abs. 3 Ziff. 3, wonach das Gesetz „keine Anwendung auf leitende Angestellte“ findet, die „im wesentlichen eigenverantwortlich Aufgaben wahrnehmen, die ihnen regelmäßig wegen deren Bedeutung für den Bestand und die Entwicklung des Betriebes im Hinblick auf besondere Erfahrungen und Kenntnisse übertragen werden“. Nach dem alten Gesetz mußten diese Personen außerdem wenigstens noch das „besondere persönliche Vertrauen des Arbeitgebers“ besitzen.

Die Absicht der Unternehmer und des Gesetzgebers ist klar: Es soll ein möglichst großer Kreis von Angestellten dem kollektiven Schutz des Betriebsrates und der Gewerkschaft entzogen und damit von der solidarischen Interessen- und Kampfgemeinschaft der Belegschaft abgetrennt werden. Die zitierte neue Formulierung ist ein typischer Gummiparagraph und würde dazu führen, daß insbesondere viele technische Leiter, Ingenieure und sogar Meister aus der Solidargemeinschaft der Betriebsbelegschaft herausgebrochen werden. Da aber auch nach diesem Gesetz weitgehend Auslegungssache ist, wer zu den leitenden Angestellten zählt, ist es in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit wichtig, alle Angestellten von der Notwendigkeit des gewerkschaftlichen Schutzes zu überzeugen und ihnen ihre abhängige Lage deutlich zu machen. In allen Betrieben sollte die DGB-Aktion zur Werbung und Aufklärung der leitenden Angestellten und ihre Einbeziehung in die Geltung der Tarifverträge gefördert und weiter entwickelt werden.

§ 8 Wählbarkeit

„(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betriebsrat angehören oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben.

Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat...“

Gegenüber dem alten BetrVG, das diese Fragen in § 7 regelte, ergeben sich einige Vorteile. Das Alter für die Wählbarkeit beträgt nicht mehr 21 Jahre, sondern 18. In § 7 des neuen BetrVG heißt es: „Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.“ So stand es auch im alten Gesetz, aber jetzt wird auch beim passiven Wahlrecht nur von „allen Wahlberechtigten“ gesprochen. Der Betreffende braucht dem Betrieb nur sechs gegenüber bisher zwölf Monate angehören und muß nicht mehr das Wahlrecht für den Deutschen Bundestag besitzen.

Einmal ergibt sich aufgrund der neuen Bestimmungen besonders für jugendliche Arbeiter und Angestellte die Möglichkeit, Wahlfunktionen zu bekleiden; zum anderen können jetzt ausländische Arbeiter, auch über den EWG-Bereich hinaus, in die Betriebsräte gewählt werden. Das war bisher nicht möglich, weil sie nicht das Wahlrecht für den Bundestag besitzen. Bei der Aufstellung der Listen für die Betriebsratswahl sollte darauf geachtet werden, daß die ausländischen Kollegen entsprechend ihrer Zahl und Bedeutung im Betrieb berücksichtigt werden.

§ 9 Zahl der Betriebsratsmitglieder

Das Gesetz sieht für Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten eine höhere Zahl von Betriebsratsmitgliedern vor. In Betrieben von 1000 bis 2000 Beschäftigten sind es zwei und mit 7000 bis 9000 Beschäftigten acht Betriebsratsmitglieder mehr. Das Gesetz von 1952 schrieb beispielsweise in Betrieben mit 7000 bis 9000 Beschäftigten „23 bis 31“ Mitglieder des Betriebsrats vor, wobei laut § 9 Abs. 2 jeweils die „vorgeordnete niedrigere Mitgliederzahl“ zu wählen war. Ausnahmen waren möglich, wenn ein Zehntel der wahlberechtigten Arbeiter und Angestellten oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Betriebsrat selber dies beantragten. Nach dem neuen Gesetz gibt es nur eine feststehende Anzahl; im genannten Falle sind es 31 Mitglieder. Während in Betrieben mit mehr als 9000 Beschäftigten bisher 25 bis 35 Mitglieder in den Betriebsrat zu wählen waren, ist jetzt folgende Regelung maßgebend: „In Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.“

§ 10 Vertretung der Minderheitsgruppen

Entsprechend der Absicht, die Solidarität zwischen Arbeitern und Angestellten im Betrieb und die Kampfkraft der Beschäftigten durch Spaltung zu schwächen, sieht das neue Gesetz eine erhebliche Ausweitung der Rechte einer Minderheitsgruppe vor. War bisher die Zahl der Vertreter von Gruppenangehörigen von 1 (bei 50 Gruppenangehörigen) bis 6 Vertreter (bei 3001 und mehr) gestaffelt, so liegt jetzt die oberste Grenze bei 9 Vertretern im Betriebsrat (über 15 000 Gruppenangehörige).

Die Gewerkschaften gehen mit Recht davon aus, daß die Interessen von Arbeitern und Angestellten gegenüber dem Unternehmer im Prinzip dieselben sind und darum nur die besten, konsequentesten Kollegen — ohne Rücksicht auf ihre Gruppenzugehörigkeit — in den Betriebsrat gewählt werden sollten. Nur so ist eine einheitliche, solidarische Interessenvertretung gewährleistet. Unter diesem Gesichtspunkt sollte möglichst häufig von den Möglichkeiten Gebrauch gemacht werden, die § 12 bietet.

§ 12 Abweichende Verteilung der Betriebsratssitze

„(1) Die Verteilung der Mitglieder des Betriebsrats auf die Gruppen kann abweichend von § 10 geregelt werden, wenn

Berichtigung

Auf Seite 3 des NACHRICHTEN-Sonderdrucks „Neues Betriebsverfassungsgesetz — Hinweise und Anregungen“ muß es unter „§ 8 Wählbarkeit“, 2. Zelle, selbstverständlich „Betrieb“ und nicht „Betriebsrat“ heißen.

beide Gruppen dies vor der Wahl in getrennten und geheimen Wahlen 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."

Diese Bestimmungen sind zwar nicht neu, gewinnen aber angesichts der auch in anderen Paragraphen enthaltenen Tendenz zur verstärkten Trennung von Arbeitern und Angestellten erhöhte Bedeutung.

§ 14 Wahlvorschriften

Im wesentlichen sind die Bestimmungen des BetrVG von 1952 (§ 13) unverändert übernommen worden. Weiterhin gilt grundsätzlich die getrennte Wahl von Arbeitern und Angestellten, „es sei denn, daß die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen“. Wie bisher schon, muß auch in den kommenden Betriebsratswahlen die gemeinsame Wahl organisiert werden, um die Solidarität von Arbeitern und Angestellten besonders auch im Wahlvorgang zu bekräftigen. Ebenfalls wird es in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai 1972, wenn erstmals die Betriebsratswahlen nach dem novellierten Gesetz stattfinden, von großer Wichtigkeit sein, gewerkschaftliche Einheitslisten aufzustellen, auf denen die aktivsten Gewerkschafter kandidieren müssen.

Die Wahlvorschriften haben mit Abs. 7 eine wichtige Ergänzung erfahren: „Besteht in einem Betrieb kein Betriebsrat, so können die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zur Wahl des Betriebsrats Wahlvorschläge machen.“ Häufig ist in der Vergangenheit die Bildung eines Betriebsrats daran gescheitert, daß Kollegen, welche in dieser Richtung initiativ wurden, vom Unternehmer unter Druck gesetzt oder gar entlassen wurden. Jetzt bietet die neue Regelung die Möglichkeit, endlich in den Betrieben auch gegen den erklärten Willen des Unternehmers einen Betriebsrat wählen zu lassen. In der Praxis kommt es auf die Gewerkschaftsmitglieder in solchen Betrieben an, damit sie an ihre Gewerkschaft mit einer entsprechenden Aufforderung herantreten. Die Bildung eines Betriebsrats sollte künftig nicht mehr als „Kann-“, sondern als „Muß“-Vorschrift gehandhabt werden. Dafür bietet auch § 17 ausreichende Legitimation.

§ 17 Wahl des Wahlvorstands

„(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..."

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

Nur Abs. 2 ist gegenüber dem alten Gesetz eine Neuerung.

§ 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 Zuzugung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.

(3) Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts."

Auch diese Bestimmungen sind im alten Gesetz (§ 19) bereits enthalten. Aus gegebener Veranlassung soll jedoch abermals darauf verwiesen werden. Schon in der bevorstehenden Betriebsratswahl 1972 sollte von den Gewerkschaften nichts unversucht bleiben, um in allen betriebsratsfähigen Betrieben zur Wahl der Arbeitnehmervertretung zu kommen. Dabei müssen die Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gemeinsam mit den örtlichen Gewerkschaftsleitungen die zitierten gesetzlichen Bestimmungen voll ausnutzen.

§ 26 Vorsitzender

„(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 Vorgesetzten den Vorsitzenden des Betriebsrats und dessen Stellvertreter."

Diese Bestimmung führt noch hinter das Gesetz von 1952 zurück. Der DGB erinnert in seiner Synopse zum BetrVG vom Februar 1971 daran, daß eine derart extreme Ausdehnung der Gruppenrechte bereits im Betriebsratsgesetz von 1920 enthalten war. „Diese Gruppenrechte haben sich aber nicht bewährt... Der Regierungsentwurf berücksichtigt somit in keiner Weise die seit 1920 eingetretene gesellschaftspolitische Entwicklung."

Nach § 26 Abs. 2 wird in den genannten Fällen praktisch eine Kampfabstimmung für die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden zur Auflage gemacht. Darunter würde nicht nur die Geschlossenheit der Beschäftigten eines Betriebes, sondern auch die künftige Arbeit des gesamten Betriebsrats leiden. Es ist aus diesem Grunde besonders wichtig, daß durch gründliche Vorbereitung der Wahlen solche vom Gesetzgeber und den Unternehmern gewollte Konflikte weitgehend vermieden werden.

§ 27 Betriebsausschuß

Die neue Regelung bestimmt die Bildung eines Betriebsausschusses schon bei neun und mehr Mitgliedern des Betriebsrates (bisher ab elf Mitglieder). Außerdem wird die Anzahl der Ausschußmitglieder (bisher fünf) auf bis zu elf Mitglieder erweitert. Eine erhebliche Verschlechterung bedeutet der neu aufgenommene Abs. 2: Während bislang genügte, daß der Betriebsausschuß „aus Angehörigen der im Betriebsrat vertretenen Gruppen“ besteht, heißt es jetzt:

„(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 gehört jeder Gruppe mehr als ein Zehntel der Mitglieder des Betriebsrats, mindestens jedoch fünf Mitglieder an, so wählt die Gruppe ihren Vertreter für den Betriebsausschuß; dies gilt auch, wenn der Betriebsrat nach § 14 Abs. 2 in gemeinsamer Wahl gewählt worden ist und jeder Gruppe im Betriebsrat mehr als ein Drittel der Mitglieder angehört."

§ 31 Teilnahme der Gewerkschaften

„Auf Antrag von einem Viertel der Mitglieder oder der Mehrheit einer Gruppe des Betriebsrates 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.“

Auch hier findet sich wieder die Verstärkung des Gruppenrechts als Verschlechterung selbst gegenüber dem alten Gesetz. Sinngemäß gilt, was dazu bereits im Zusammenhang mit den §§ 10, 14, 26 und 27 gesagt wurde.

§ 37 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis

Dieser Paragraph enthält in den Absätzen 6 und 7 Regelungen über die bezahlte „Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind“ (6) Von diesen Möglichkeiten sollte unbedingt von jedem Betriebsratsmitglied Gebrauch gemacht werden. In diesem Zusammenhang ist von besonderer Bedeutung die Aussage des Abs. 7:

„Unbeschadet der Vorschrift des Abs. 6 hat jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt sind. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Arbeitnehmer, die erstmals das Amt eines Betriebsratsmitgliedes übernehmen und auch nicht zuvor Jugendvertreter waren, auf vier Wochen...“

§ 38 Freistellungen

„(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

300 bis	600 Arbeitnehmern	1 Betriebsratsmitglied,
601 bis	1000 Arbeitnehmern	2 Betriebsratsmitglieder,
1001 bis	2000 Arbeitnehmern	3 Betriebsratsmitglieder,
2001 bis	3000 Arbeitnehmern	4 Betriebsratsmitglieder,
3001 bis	4000 Arbeitnehmern	5 Betriebsratsmitglieder,
4001 bis	5000 Arbeitnehmern	6 Betriebsratsmitglieder,
5001 bis	6000 Arbeitnehmern	7 Betriebsratsmitglieder,
6001 bis	7000 Arbeitnehmern	8 Betriebsratsmitglieder,
7001 bis	8000 Arbeitnehmern	9 Betriebsratsmitglieder,
8001 bis	9000 Arbeitnehmern	10 Betriebsratsmitglieder,
9001 bis	10000 Arbeitnehmern	11 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10000 Arbeitnehmern ist für je angefangene 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...

(4) Freigestellte Betriebsratsmitglieder dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebes Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung nachzuholen. Für Mitglieder des Betriebsrates, die drei volle aufeinander-

folgende Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.“

Nach der alten Regelung (§ 37 Abs. 3) waren Betriebsratsmitglieder „von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsmäßigen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.“ Die im novellierten Gesetz genannten Quoten sind Mindestzahlen. Unbedingt sollte angestrebt werden, von der in Abs. 1 letzter Satz genannten Möglichkeit Gebrauch zu machen, „durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung“ weitergehende Freistellungen zu erreichen, damit eine reibungslose und umfassende Tätigkeit und Interessenvertretung durch den Betriebsrat gesichert wird.

Die in Abs. 2 geforderte Berücksichtigung der Gruppenvertreter ist ein weiterer Beweis für die Zielsetzung des neuen BetrVG, ein Höchstmaß an Konfliktstoff zur Behinderung der effektiven Betriebsratsarbeit zu erzeugen. In der praktischen Tätigkeit müssen die Betriebsratsmitglieder jedoch von der Feststellung des DGB ausgehen, daß freigestellte Betriebsratsmitglieder keine Gruppeninteressen, sondern die Anliegen der Arbeiter und Angestellten eines Betriebes insgesamt wahrzunehmen haben.

Schließlich sei noch auf die Bestimmungen in Abs. 4 hingewiesen, die die rechtliche Voraussetzung dafür schaffen, daß sowohl amtierende als auch ausgeschiedene freigestellte Betriebsratsmitglieder beruflich und damit auch materiell nicht den Anschluß verlieren.

§ 43 Regelmäßige Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Während weiterhin vierteljährlich die Betriebsversammlung durchzuführen ist, sieht § 43 unter bestimmten Bedingungen „Abteilungsversammlungen“ vor. Diese sind laut § 42 Abs. 2 für die „Arbeitnehmer organisatorisch oder räumlich abgegrenzter Betriebsteile“ durchzuführen, „wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist“. Nach § 43 Abs. 1 sind solche Abteilungsversammlungen in jedem Kalenderjahr zweimal anstelle der Betriebsversammlung abzuhalten. Ferner kann der Betriebsrat „aus besonderen Gründen“ in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere (fünfte) Betriebsversammlung bzw. einmal weitere Abteilungsversammlungen durchzuführen. Die Abteilungsversammlungen sollen möglichst gleichzeitig stattfinden.

Die Erfahrung der vergangenen Jahre lehrt, daß in vielen Betrieben auf die regelmäßige Durchführung der Betriebsversammlung verzichtet wurde. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen sind aber für die Herausbildung eines gemeinsamen Willens der Beschäftigten, für die Entwicklung und Stärkung der Solidarität sowie für die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb von großer Wichtigkeit. Die Gewerkschaft hat nach § 43 Abs. 4 in bestimmten Fällen jetzt ein Initiativrecht zur Einberufung der Betriebsversammlung:

„Auf Antrag einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muß der Betriebsrat vor Ablauf von zwei Wochen nach Eingang des Antrages eine Betriebsversammlung nach Absatz 1, Satz 1 einberufen, wenn im vorhergegangenen Kalenderhalbjahr keine Betriebsversammlung und keine Abteilungsversammlungen durchgeführt worden sind.“

§ 45 Themen der Betriebs- und Abteilungsversammlungen

„Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Die Grundsätze des § 74 Abs. 2 (Friedenspflicht und keine „parteiliche“ Betätigung — d. Verl.) finden Anwendung. Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können dem Be-

Diese Bestimmungen sind von dem Bestreben gekennzeichnet, alle aktuellen politischen und gewerkschaftlichen Fragen, die die Arbeiter und Angestellten betreffen, aus den Betrieben herauszuhalten, um auf diese Weise zur Verschleierung des Klassegegensatzes zwischen Kapitalisten und Arbeiterklasse beizutragen. Der DGB hatte die Formulierung vorgeschlagen: „Die Betriebsversammlung... kann alle Angelegenheiten behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer betreffen, darunter auch solche gewerkschaftlicher und sozialpolitischer Art.“

Niemand wird aber bestreiten können, daß z. B. Preis- und Mietsteigerungen, die massive Beeinflussung der Tarifpolitik durch die konzentrierte Aktion, die Neufestsetzung des Rentenalters sowie aktuelle Fragen im innen- und außenpolitischen Bereich die Arbeiter und Angestellten nicht „unmittelbar“ betreffen. Es wird ausdrücklich von „Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art...“ gesprochen, was soviel heißt, daß auch andere, also allgemein politische „Angelegenheiten“ behandelt werden können, wenn sie die Arbeitnehmer betreffen. Über die beabsichtigte Einschränkung „unmittelbar“ kann man streiten. Außerdem kann die Problematik nicht auf die Betriebsperspektive eingeengt werden, weil es nicht „... die den Betrieb und seine Arbeitnehmer“, sondern „oder seine Arbeitnehmer“ heißt. Mit dieser Auslegung des Textes wird ein Betriebsrat gewiß zurechtkommen.

§§ 47 bis 53 Gesamtbetriebsrat

In den §§ 47 (Voraussetzungen der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht) und 51 (Geschäftsführung) ist wiederum das Gruppenprinzip in schädlicher Weise ausgedehnt worden. § 53 (Betriebsräteversammlung) sieht als Neuerung gegenüber dem alten Recht eine Versammlung der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden sowie der weiteren Mitglieder der Betriebsausschüsse vor, zu der der Gesamtbetriebsrat einmal in jedem Kalenderjahr einladen muß. Der Gesamtbetriebsrat hat der Betriebsräteversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Der Unternehmer muß einen Bericht geben „über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden“.

Diese Regelung kann zu einer Verbesserung des Meinungs- und Erfahrungsaustausches und der Koordinierung von Maßnahmen im Sinne der Interessenvertretung der Beschäftigten des Unternehmens beitragen. Betont werden muß jedoch, daß der Gesamtbetriebsrat — wie bisher schon — „den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet“ ist (§ 50). Er kann den Betriebsräten der einzelnen Betriebe des Unternehmens keinerlei Weisung erteilen und ihnen auch keine Verantwortung abnehmen. Zuständig für die Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten eines Betriebes bzw. Betriebsteiles ist unverändert der von diesen gewählte Betriebsrat.

§ 54 Errichtung des Konzernbetriebsrats

„(1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind.

(2) Besteht in einem Konzernunternehmen nur ein Betriebsrat, so nimmt dieser die Aufgaben eines Gesamtbetriebsrats nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.“

Die Errichtung des Konzernbetriebsrats, dessen Arbeitsweise und Zuständigkeit die §§ 55 bis 59 regeln, ist ebenfalls eine Neuerung gegenüber dem BetrVG von 1952. „Die Leitung eines Konzerns, in dem sich rechtlich selbständige Unternehmen zusammengeschlossen haben“, so begründete der DGB im Februar 1971 die Forderung nach Bildung von Konzernbetriebsräten, „trifft oft Entscheidungen im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich, an die die einzelnen Unternehmen gebunden sind, ohne daß eine Betriebsvertretung beteiligt ist.“ Um darauf künftig besser Einfluß nehmen zu können und der Konzernleitung eine einheitliche Arbeitnehmervertretung gegenüberstellen zu können, begrüßt der DGB die Bildung des Konzernbetriebsrats. Zweifellos gilt auch hier, was schon zur Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gesamtbetriebsrat gesagt wurde.

Es wird nötig sein, sehr schnell mit Hilfe der Gewerkschaften Konzernbetriebsräte ins Leben zu rufen. Oberster Gesichtspunkt dabei muß das Bestreben sein, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Arbeiter und Angestellten eines Konzerns besser zu einer solidarischen Gemeinschaft zusammenfassen zu können. Der einheitlichen Konzernmacht und -strategie gilt es die vereinigte Kraft der Beschäftigten und insbesondere der Gewerkschafter in den Konzernunternehmen entgegenzusetzen.

In diesem Zusammenhang sollte in den betreffenden Unternehmen, aber auch in den Gewerkschaften, die Frage diskutiert werden, ob es sinnvoll ist, analog zum Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat gleiche Organisationsformen der Vertrauenskörperleitungen aufzubauen. Auf diese Weise könnte besser sichergestellt werden, daß Gesamt- und Konzernbetriebsräte den Kontakt zu ihrer Basis, den Arbeitern und Angestellten, behalten.

§§ 60 bis 71 Betriebliche Jugendvertretung

Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz enthält gegenüber dem Gesetz von 1952 eine Anzahl Verbesserungen im Bereich der betrieblichen Jugendvertretung. Die diesbezüglichen Bestimmungen wurden zu einem eigenen Abschnitt zusammengefaßt. Verbesserungen gegenüber dem alten Gesetz stellen insbesondere folgende Bestimmungen dar:

■ „Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ (§ 61) und „die sechs Monate dem Betrieb angehören“ (§ 8). — Hier ist die Begrenzung nach unten auf das vollendete 16. Lebensjahr fortgefallen.

■ „Die Jugendvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 jugendl. Arbeitnehmern aus 1 Jugendvertreter,
21 bis 50 jugendl. Arbeitnehmern aus 3 Jugendvertretern,
51 bis 200 jugendl. Arbeitnehmern aus 5 Jugendvertretern,
201 bis 300 jugendl. Arbeitnehmern aus 7 Jugendvertretern,
mehr als 300 jugendl. Arbeitnehmern aus 9 Jugendvertretern“ (§ 62).

Nach dem abgelösten Gesetz betrug die Höchstzahl der Jugendvertreter bei mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern nur fünf Jugendvertreter. Neben der Erhöhung der Anzahl ist auch die Staffelung verbessert worden.

■ Bestellt der Betriebsrat den Wahlvorstand nicht oder nicht rechtzeitig, oder kommt dieser seiner Verpflichtung nicht nach, so kann für die Wahl einer Jugendvertretung der entsprechende „Antrag beim Arbeitsgericht auch von jugendlichen Arbeitnehmern gestellt werden“. (§ 63)

■ „Die regelmäßigen Wahlen der Jugendvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Mai bis zum 30. Juni statt.“ (§ 64)

■ „Erachtet die Mehrheit der Jugendvertreter einen Beschluß des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung

wichtiger Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann." (§ 66).

■ „Die Jugendvertretung kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Jugendvertreter entsenden... Die Jugendvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse des Betriebsrats überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen." (§ 67)

■ „In Betrieben, die in der Regel mehr als 50 jugendliche Arbeitnehmer beschäftigen, kann die Jugendvertretung Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten." (§ 69) — Auch diese Neuerung dürfte wesentlich dazu beitragen, daß die speziellen Interessen der jugendlichen Arbeiter und Angestellten besser vertreten werden können und die Arbeit der Jugendvertretung selbst geregelter und effektiver verläuft.

■ In § 70 sind die „allgemeinen Aufgaben" fixiert, wobei die Jugendvertretung genötigt ist, Maßnahmen „beim Betriebsrat zu beantragen" bzw. „beim Betriebsrat auf eine Erledigung hinzuwirken". Gewiß wäre es, wie vom DGB-Jugendausschuß ursprünglich auch gefordert, richtiger gewesen, den Unternehmer als Adressat von Forderungen anzugeben. Die jetzige Regelung macht jedoch die Notwendigkeit einer sehr engen Zusammenarbeit von Betriebsjugendvertretung und Betriebsrat deutlich.

■ „Die Jugendvertretung kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Betriebsjugendversammlung einberufen." (§ 71) — Diese Neuerung führt praktisch dazu, daß die jugendlichen Arbeiter und Angestellten acht Versammlungen im Ablauf eines Jahres durchführen können. Es erscheint ratsam, die Betriebsjugendversammlung in der Regel nach der allgemeinen Betriebsversammlung durchzuführen, weil sich so die Gelegenheit zur Auswertung und Diskussion der Betriebsversammlung ergibt. Es kann aber auch Gründe geben, die Jugendversammlung vorher durchzuführen.

§§ 72 und 73 Gesamtjugendvertretung

Das Gesetz ermöglicht erstmalig — parallel zum Gesamtbetriebsrat — die Errichtung einer Gesamtjugendvertretung. Eine solche Gesamtjugendvertretung kann eine merkwürdige Hilfe sein bei der Koordinierung und Durchsetzung der Interessen der jugendlichen Arbeiter und Angestellten in den einzelnen Betrieben bzw. Betriebsteilen des Unternehmens. Dabei ist die Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat bzw. den einzelnen Jugendvertretungen besonders wichtig für die Effektivität der Arbeit. Weder die Gesamtjugendvertretung noch der Gesamtbetriebsrat sind jedoch eine „übergeordnete" Instanz. Die betrieblichen Jugendvertretungen arbeiten in völliger Selbstverantwortung.

■

Auf der 8. Bundesjugendkonferenz des DGB im November 1971 haben sich die Delegierten der gewerkschaftlich organisierten Jugendlichen ausführlich mit dem Teil des Betriebsverfassungsgesetzes beschäftigt, der die betriebliche Jugendvertretung regelt. In einer längeren Entschliebung dazu wurden die positiven und negativen Seiten herausgegriffen. Wörtlich heißt es in der Entschliebung:

„Die Delegierten der 8. Bundesjugendkonferenz des DGB erkennen an, daß das neue Gesetz im Vergleich zum alten erheblich erweiterte Rechtsgrundlagen für die Jugendvertreterfähigkeit enthält. Dazu gehören:

- die Vergrößerung der Jugendvertretung;
- die konkrete Aufgabenstellung der Jugendvertretung;

■ stärkere Informations-, Mitwirkungs- und Stimmrechte der Jugendvertreter im Betriebsrat;

■ Kündigungsschutz für Jugendvertreter, der dem der Betriebsratsmitglieder entspricht;

■ Freistellungsmöglichkeit für Jugendvertreter für ihre Tätigkeit im Betrieb und für die Teilnahme an außerbetrieblichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen;

■ die Durchführung von Betriebsjugendversammlungen;

■ die Errichtung von Gesamtjugendvertretungen in Unternehmen, in denen mehrere Jugendvertretungen bestehen.

Auch in diesem Abschnitt des Gesetzes sind jedoch wichtige Forderungen der Jugendvertreter und ihrer Gewerkschaften nicht erfüllt worden. So fehlt im Gesetz insbesondere eine Rechtsgrundlage für die Wahl und Tätigkeit von Jugendvertretern in Betrieben ohne Betriebsrat — ein außerordentlicher Mangel angesichts der rasch wachsenden Zahl überbetrieblicher Ausbildungsstätten. Das Gesetz beläßt es ferner bei den schon am Entwurf vom Bundesjugendausschuß kritisierten Regelungen,

■ daß die personelle Kontinuität der Jugendvertretung während einer Wahlperiode ungesichert bleibt, weil weder eine Regelung bezüglich der Zurückstellung von Jugendvertretern vom Wehr- bzw. Ersatzdienst getroffen wurde, noch Sicherungen geschaffen wurden, die Jugendvertretern nach Ablauf der Ausbildungszeit die Weiterbeschäftigung in einem Arbeitsverhältnis wenigstens bis zum Ablauf ihrer Amtszeit garantieren;

■ daß die Gesamtjugendvertretung keine Rechtsgrundlage für die Information aller Jugendvertreter im Unternehmen in einer jährlich einmal durchzuführenden Gesamtjugendvertreterversammlung hat.

Alle aktiven Gewerkschafter sind nun aufgerufen, im Betrieb mit der Durchsetzung, Praktizierung und schrittweisen Erweiterung aller Bestimmungen zu beginnen, die es Jugendvertretung und Betriebsrat ermöglichen, mit ihrer Hilfe die Interessen der Lohnabhängigen einschließlich der Auszubildenden konsequent zu vertreten und ihre Lage zu verbessern. Die Delegierten der 8. DGB-Bundesjugendkonferenz verpflichten sich insbesondere, in ihrem Tätigkeitsbereich darauf hinzuweisen, daß

■ in allen Betrieben, in denen die Voraussetzungen dafür bestehen, Jugendvertretungen gewählt werden;

■ diese Jugendvertretungen mindestens monatlich regelmäßige Sitzungen und vierteljährlich Jugendversammlungen durchführen;

■ mindestens ein Jugendvertreter an allen Betriebsratssitzungen teilnimmt;

■ in allen Unternehmen, in denen mehrere Jugendvertreter bestehen, Gesamtjugendvertretungen errichtet werden;

■ bei den Betriebsratswahlen 1972 möglichst viele junge Kolleginnen und Kollegen, die jetzt mit 18 Jahren wählbar sind, sich zur Wahl stellen;

■ die Jugendvertreterwahlen 1972 rechtzeitig und intensiv vorbereitet werden.

Der DGB und die angeschlossenen Gewerkschaften und Industriegewerkschaften werden aufgefordert, die personellen, finanziellen und sachlichen Voraussetzungen für eine umfassende Ausbildung der Jugendvertreter auf der Grundlage des § 37 BetrVG zu schaffen, damit auch die Möglichkeiten, die diese Bestimmung beinhalten, voll ausgeschöpft werden.

§ 74 Grundsätze für die Zusammenarbeit

„(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tarif-

fähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen. Die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

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

Diese „Grundsätze für die Zusammenarbeit“ sind eindeutig vom Klasseninteresse der Unternehmerverbände diktiert. Zwei Gesichtspunkte sind in der Arbeit der Betriebsräte und der Gewerkschafter im Betrieb zu berücksichtigen:

1. Wenn „Maßnahmen des Arbeitskampfes“ zwischen Unternehmen und Betriebsrat, wie schon nach dem alten Gesetz, unzulässig sind, so wird damit die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unterstrichen. Wo keine gewerkschaftlichen Vertrauenskörper existieren, wird es höchste Zeit, sie ins Leben zu rufen und ihre Tätigkeit als nicht der Friedenspflicht unterliegendes gewerkschaftliches Organ im Sinne der besseren Durchsetzung der Interessen der Arbeiter und Angestellten zu entfalten. Jeder gute Betriebsrat, der seine Aufgabe nicht in der vertrauensvollen, partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Unternehmer, sondern darin sieht, die besten Ergebnisse im Interesse der Arbeiter und Angestellten zu erzielen, wird an der Existenz eines gut funktionierenden gewerkschaftlichen Vertrauenskörpers und der engen Zusammenarbeit mit ihm interessiert sein.

2. Der gewerkschaftlichen Forderung nach ersatzloser Streichung des Verbots parteipolitischer Betätigung im Betrieb wurde nicht entsprochen. Ausdrücklich heißt es im Gesetzestext, daß „jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen“ ist. Wenn dann Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art als „davon unberührt“ erwähnt werden, so dient dies zweifellos der Verschleiерung des vorangestellten Betätigungsverbots. Im Grunde macht dieser Abs. 2 des § 74 alle an anderer Stelle eingeräumten und beteuerten papiernen Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz zur Farce, zumal nicht nur parteipolitische, sondern überhaupt „Betätigungen“ zu unterlassen sind, „durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden“. Diese Formulierung geht über die Einschränkung „parteipolitischer“ Betätigung noch hinaus und gibt dem Unternehmer Handhabe, auch andere Aktivitäten zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen zu behindern oder gar zu vereiteln. Damit können sich die Betriebsräte und Gewerkschafter jedoch nicht abfinden.

Grundsätzlich ist es richtig, wenn sich die Betriebsräte auf den Standpunkt stellen, daß die betrieblichen Forderungen der Arbeiter und Angestellten immer „Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art“ sind, die nicht als „parteipolitische“ gewertet werden können. Die Unternehmer werden immer bemüht sein, aktiven Gewerkschaftern und Betriebsräten parteipolitische Betätigung vorzuwerfen, wenn sie konsequent für die ihnen aufgetragenen Forderungen der Beschäftigten eintreten. Dagegen werden sie alle politischen Aktivitäten und Äußerungen, die der Sicherung des kapitalistischen Systems und der Abweisung gewerkschaftlicher Forderungen dienen, als „gesamtgemeinschaftliche Interessen“ deklarieren. Unter diesem Aspekt wäre ausgerechnet die reaktionäre CDU/CSU-Partei-politik als gesamtgesellschaftlich nützlich gestattet, während die aktive Vertretung der Interessen der Arbeiter und Angestellten im sozialen, politischen und gesellschaftlichen Bereich „Partei-politik“, und zwar ganz gewiß „kommunistische“ wäre.

Die Bestimmungen des § 74 Abs. 2 machen mehr als alle anderen deutlich, wie sehr im Betrieb die Klasseninteressen

aufeinanderprallen und in welchem Maße es nötig ist, daß die Gewerkschaft im Betrieb alle Kraft entwickelt, um die nötigen Realitäten zu schaffen. Ein geschlossener Betriebsrat, ein aktiver Vertrauensleutkörper und eine solidarisch handelnde Belegschaft können das erreichen.

§ 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 bestimmter Altersstufen benachteiligt werden.

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

Aus diesen bekannten Bestimmungen — Abs. 2 ist neu eingefügt — sollte jeder Betriebsrat die Legitimation für eine aktive Betätigung ableiten, die die gravierenden Einschränkungen seiner Handlungsfähigkeit durch den § 74 weitgehend wieder aufheben. Zur „freien Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer“ gehört eben auch, daß diese und ihr Betriebsrat frei ihre Meinung sagen und zur Durchsetzung ihrer berechtigten Forderungen entsprechende Betätigungen entfalten dürfen.

§ 76 Einigungsstelle

Die Errichtung einer betrieblichen Einigungsstelle „bei Bedarf“ war auch im abgelösten BetrVG vorgesehen. Neu ist, daß eine „ständige Einigungsstelle“ durch Betriebsvereinbarung eingerichtet werden kann. Die Einigungsstelle kann in einer größeren Anzahl, als das nach dem alten Gesetz der Fall war, verbindliche Entscheidungen treffen. Allerdings können auch diese wieder aufgehoben werden, wenn sich eine der beiden Seiten auf die Formulierung im Abs. 5 beruft, die lautet: „Die Einigungsstelle faßt ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder den Betriebsrat nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Arbeitsgericht geltend gemacht werden.“

§ 79 Geheimhaltungspflicht

„(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates 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 verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat...“

Im nächsten Absatz wird diese Schweigepflicht auf Mitglieder und Ersatzmitglieder des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugendvertretung bzw. Gesamtjugendvertretung, des Wirtschaftsausschusses, der Einigungsstelle, der tariflichen Schlichtungsstelle und einer betrieblichen Beschwerdestelle sowie auf Vertreter der Gewerkschaften und Unternehmervereinigungen ausgedehnt. Mit diesem Maulkorbparagrafen für alle gewählten Vertreter der Arbeiter und Angestellten soll dem Unternehmer die Möglichkeit gegeben werden, formelle Festlegungen in anderen Paragrafen über Informationspflichten zu unterlaufen.

In der Praxis wird es zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat, wie schon in der Vergangenheit, in der Frage der Geheimhaltungsbedürftigkeit oft zu Auseinandersetzungen kommen. Wenn beispielsweise dem Betriebsrat die geplante Stilllegung eines Betriebes oder Betriebsteiles, Produktionsumstellungen, Fusionsabsichten oder andere Planungen bekannt werden, die auf den Arbeitsplatz oder den sozialen Status der Beschäftigten Auswirkungen haben, so wird er in der Regel diese Kenntnisse an die Betroffenen und die Gewerkschaft weitergeben müssen, damit gemeinsam Maßnahmen zur Sicherung der Rechte der Arbeiter und Angestellten getroffen werden können. Das ist der Sinn des Mandats zur Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten. Unbedingt sollte die Gewerkschaft, vielleicht auch das Arbeitsgericht, eingeschaltet werden, um der Grundgesetz-Bestimmung von der Sozialpflichtigkeit des Eigentums Geltung zu verschaffen.

§ 80 Allgemeine Aufgaben

Um nachdrücklicher, insbesondere auch gegen die Bestimmungen des § 79 auftreten zu können, sollte sich der Betriebsrat in seiner Arbeit ausgiebig auf Festlegungen stützen, die — zum Teil als Neuerung — unter „Allgemeine Aufgaben“ aufgeführt sind. So heißt es z. B. im Abs. 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 zur Verfügung zu stellen...“ Oder Abs. 3: „Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist...“

Hinzuweisen ist ferner auf solche Bestimmungen des § 80, wonach der Betriebsrat die „Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen“ mit dem Unternehmer unterrichten muß, „die Wahl einer Jugendvertretung vorzubereiten und durchzuführen“ hat, mit ihr eng zusammenarbeiten soll, „die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb“ sowie „die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern“ hat.

§ 82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

„(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden...“

„(2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und daß mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb erörtert werden. Er kann ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen...“

Wenn eine größere Zahl Arbeiter und Angestellte eines Betriebes nach den Bestimmungen des Abs. 2 handelt, kann das zur Klärung der sozialen und gesellschaftlichen Lage der Arbeiter und Angestellten beitragen. Dabei wäre es nötig, daß bei der Berechnung der Löhne und Gehälter die Frage nach der Aufdeckung der betrieblichen Profitquellen mit einbezogen wird. Wenn in der Untersuchung die Frage aufgeworfen wird, warum der Arbeiter bzw. Angestellte nicht den vollen Gegenwert des von ihm geschaffenen Produkts erhält und wo der übrige Teil bleibt, so kann der § 82 Abs. 2 die Basis für die Aufdeckung des Vorgangs der Ausbeutung und der Mehrwerterzeugung abgeben.

§ 83 Einsicht in die Personalakten

Von dem „Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen“, sollte jeder Arbeiter und Angestellte

Gebrauch machen. Dabei gilt es sicherzustellen, daß neben der zur Ansicht freigegebenen Personalakte nicht eine zweite — interne — geführt wird.

Mitbestimmung im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich

Das neue Gesetz sieht in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten im Betrieb eine Anzahl von Konsultations-, Unterrichts-, Anhörungs- und auch Mitbestimmungsrechten vor, die neu aufgenommen wurden. Bei dieser Ausweitung des Betätigungsfeldes des Betriebsrats ist aber in der Gesamtheit die Tendenz nicht zu übersehen, in entscheidenden Fragen wie Produktionsprogramm, Investitionen, Profitoffenlegung und -verwendung dem Betriebsrat keine Mitbestimmungsrechte einzuräumen. Offenkundig soll er aber um so stärker bei der Überwindung betrieblicher Störungs- und Reibungsquellen eingesetzt werden. Zweifelloso spielt dabei der Hintergedanke mit, den Betriebsrat für die Minderung von Reibungsverlusten und für die Erzielung einer höchstmöglichen Rentabilität von Arbeitskräften und Produktionsanlagen und damit für die Erhaltung des kapitalistischen Profitsystems nutzbar zu machen. Dennoch sollten die gebotenen Rechte und Möglichkeiten unter dem Gesichtspunkt genutzt werden, das autoritäre Verhalten der Unternehmer und ihrer Beauftragten in den Betrieben und am Arbeitsplatz zurückzuweisen und die Interessen der Arbeiter und Angestellten in allen wirtschaftlichen und sozialen Bereichen des Betriebes oder Konzerns durchzusetzen.

§ 87 Mitbestimmungsrechte (soziale Angelegenheiten)

Dieser Paragraph führt in Abs. 1 zwölf Bereiche auf, in denen der Betriebsrat mitbestimmen darf. Dazu gehören als erwähnenswerte Neuerungen:

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

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

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

Wie die Mitbestimmung des Betriebsrats gewährleistet sein soll, sagt Abs. 2: „Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Abs. 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

In diesem Zusammenhang muß jedoch auf die Bestimmung verwiesen werden, wonach auch solche „letzte Entscheidungen“ der Einigungsstelle durch die Anrufung des Arbeitsgerichtes anfechtbar sind (siehe § 76 Abs. 5). Ein so geartetes Mitbestimmungsrecht, das nicht uneingeschränkt durchsetzbar ist, findet sich in einer großen Anzahl von Bestimmungen im Gesetzesteil über soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten. Nach allen Erfahrungen können die Unternehmer bei den Gerichten bevorzugt auf Entscheidungen in ihrem Sinne rechnen. Nur durch den Druck der Belegschaft lassen sich wesentliche Rechte durchsetzen.

§ 90 Unterrichts- und Beratungsrechte

„Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,

2. von technischen Anlagen,

3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder

4. der Arbeitsplätze

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...

Diese Bestimmung ist im Bereich „Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung“ neu in die Betriebsverfassung aufgenommen worden. Es muß besonders darauf hingewiesen werden, daß dieser Paragraph keine Ausnahmeregelung hinsichtlich der Unterrichtspflicht durch den Unternehmer vorsieht. Er muß folglich in jedem der aufgeführten Fälle dem Betriebsrat über beabsichtigte Planungen unterrichten. Da es sich um Investitionsmaßnahmen handelt, die in der Praxis sehr häufig vorkommen, ergeben sich somit für den Betriebsrat größere Möglichkeiten für die Wahrung der Interessen der Beschäftigten.

§ 91 Mitbestimmungsrecht (Arbeitsplatz und Arbeitsablauf)

„Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen 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. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

Auch diese Bestimmung ist neu im BetrVG, räumt jedoch dem Betriebsrat nur ein sehr schwaches Recht zur Einflußnahme ein. Erst wenn die genannten Maßnahmen den „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“ über die Arbeitsgestaltung „offensichtlich widersprechen“ und darüber hinaus die Betroffenen „in besonderer Weise“ belasten, soll der Betriebsrat in Aktion treten dürfen. Das ist ein offenkundiger Gummiparagraph, der nur den Eindruck von Mitbestimmung erwecken soll. Um diese Bestimmung dürfte es viel Auslegungsstreit geben, und damit aber auch die Möglichkeit für einen aktiven Betriebsrat, seinen Standpunkt durchzusetzen.

§ 92 Personalplanung (personelle Angelegenheiten)

„(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.“

„(2) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.“

Mit dieser Regelung erhält der Betriebsrat die Möglichkeit, sich über die voraussichtliche Beschäftigungslage im Betrieb, über mögliche Einstellungen oder Entlassungen frühzeitig zu unterrichten. Er kann so sein Verhalten und notwendige Maßnahmen mit den Interessen der Betroffenen abstimmen. Allerdings sichert die Existenz des § 92 noch keineswegs

den notwendigen Informationsfluß an den Betriebsrat. Vielmehr wird ein ständiges Drängen, diese Informationen zu erhalten, erforderlich sein, vor allem auch über die wirtschaftliche Absicherung der Personalplanung.

§ 95 Auswahlrichtlinien

„Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.“ Der Wert dieser Bestimmung des Abs. 1 wird jedoch dadurch gemindert, daß in Abs. 2 die Mitwirkung des Betriebsrats bei Richtlinien über die „fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte“ nur auf Betriebe „mit mehr als 1000 Arbeitnehmern“ beschränkt wird.

In Abs. 3 wird klargestellt, daß eine Versetzung vorliegt, wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches „vorwiegend die Dauer von einem Monat überschreitet.“ Sie muß jedoch mit einer „erheblichen Änderung der Umstände“ verbunden sein. Der DGB hatte die Streichung der Bezeichnung „erheblich“ verlangt, weil mit dieser Wertung gegenüber dem alten Rechtszustand Verschlechterungen möglich seien.

§§ 96 bis 98 Berufsbildung

Nach § 56 des abgelösten BetrVG hatte der Betriebsrat das Recht, bei „Durchführung der Berufsausbildung“ mitzubestimmen. Die neue Regelung macht in drei Paragraphen deutlich, worum es im einzelnen geht.

Neben dem allgemeinen Hinweis, daß Unternehmer und Betriebsrat die Berufsausbildung „zu fördern“ haben, wird im § 96 gesagt: „Der Arbeitgeber hat auf Verlangen des Betriebsrats mit diesen Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebes zu beraten. Hierzu kann der Betriebsrat Vorschläge machen.“ Und § 97 besagt: „Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausgestaltung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.“

Nach § 98 hat der Betriebsrat „bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen“. Von Wert ist gewiß auch die Bestimmung, wonach der Betriebsrat die Abberufung von Personen verlangen kann, die vom Unternehmer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragt wurden und deren „persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes“ der Betriebsrat bezweifelt. In diesem Falle kann er seine Forderung beim Arbeitsgericht geltend machen, wenn der Unternehmer ihr nicht nachkommt. In den übrigen Angelegenheiten im Bereich betrieblicher Bildungsmaßnahmen entscheidet die Einigungsstelle.

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Nach wie vor braucht der Unternehmer nur in Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Beschäftigten die Zustimmung des Betriebsrats „vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung“ einzuholen. Der Betriebsrat darf die Zustimmung zu einer solchen „personellen Maßnahme“ auch weiterhin nur verweigern, wenn bestimmte Gründe vorliegen, die das Gesetz in sechs Punkten aufzählt. Der DGB spricht deshalb davon, daß „durch die Beibehaltung eines Katalogs von Verweigerungsgründen... dem Betriebsrat nach wie vor in diesen Angelegenheiten die gleichberechtigte Stellung versagt“ wird.

Wichtig ist die Festlegung in Abs. 4: „Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.“ Auf diese Weise ist die Umkehrung der bisherigen Praxis

gegeben: Bisher mußte der Betriebsrat das Arbeitsgericht anrufen, wenn er mit einer Unternehmerentscheidung nicht einverstanden war; künftig muß der Unternehmer zum Arbeitsgericht gehen, um in Fällen nach § 99 eine Haltung des Betriebsrats korrigieren zu können.

§ 100 Vorläufige personelle Maßnahmen

„(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.

(2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Falle darf der Arbeitgeber die vorläufige Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war ...“

Obgleich der § 100 das Verweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 weiter relativiert, bietet die Neuregelung dem Betriebsrat größere Möglichkeiten der Einflußnahme auf den gesamten Bereich der Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen. Hinzuweisen ist auch im Falle der „vorläufigen personellen Maßnahme“ darauf, daß der Unternehmer zum Arbeitsgericht gehen muß, um eine Entscheidung des Betriebsrats korrigieren zu können.

§ 102 Mitbestimmung bei Kündigungen

Die alte Regelung, wonach der Betriebsrat vor jeder Kündigung lediglich „zu hören“ ist (§ 66), wurde wie folgt verbessert: „Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.“ Obgleich nach dieser Regelung der Betriebsrat nicht mehr übergangen werden darf, hat er bei Kündigungen kein echtes Mitbestimmungsrecht. Er kann nach Abs. 3 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

„1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,

2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,

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

5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.“

In der Regel wird ein aktiver Betriebsrat diese Bestimmungen nutzen können, um zu versuchen, Kündigungen abzuwenden. Wenn der Betriebsrat die in den fünf Punkten enthaltenen Widerspruchsgründe in seine Vorschläge zur Weiterbeschäftigung des Betroffenen einbezieht, dürfte es dem Unternehmer nicht so leicht fallen, seine Kündigungsgründe glaubhaft zu machen. Allein schon die Diskussion zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung über die Weiterbeschäftigung eines Gekündigten, trägt dazu bei, der Gegenseite deutlich zu machen, daß sie nicht schalten und walten kann, wie sie will und führt zur Festigung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitern und Angestellten und ihrer gewählten Vertretung. Von Wichtigkeit ist auch die Festlegung im Abs. 5, wonach der Unternehmer

einen Gekündigten auf dessen Verlangen weiterbeschäftigen muß, und zwar „bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreites bei unveränderten Arbeitsbedingungen“.

In allen Betrieben sollte genutzt werden, was in Abs. 6 festgelegt ist: „Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, daß Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrates bedürfen und daß bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.“

§ 103 Außerordentliche Kündigung in besonderen Fällen

Wenn der Betriebsrat bei der „außerordentlichen Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, der Jugendvertretung, der Bordvertretung und des Seebetriebsrats, des Wahlvorstandes sowie von Wahlbewerbern“ seine Zustimmung verweigert, so muß der Unternehmer — und nicht der Betriebsrat — vor das Arbeitsgericht gehen.

§ 106 Wirtschaftsausschuß

Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, der in Unternehmen mit mehr als 100 ständig Beschäftigten zu bilden ist, müssen vom Unternehmer über die „wirtschaftlichen Angelegenheiten“ und „die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung“ unterrichtet werden. Dazu sagt Abs. 3:

„Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens;

2. die Produktions- und Absatzlage;

3. das Produktions- und Investitionsprogramm;

4. Rationalisierungsvorhaben;

5. Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;

6. die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder von Betriebsteilen;

7. die Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen;

8. der Zusammenschluß von Betrieben;

9. die Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks sowie

10. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können.“

Dieser erweiterte Katalog von Bereichen, in denen der Unternehmer gegenüber dem Betriebsrat informationspflichtig ist, wird jedoch zum Teil durch die Bestimmung entwertet, daß durch die Weitergabe der Informationen an den Betriebsrat „nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden“ dürfen. Wie schon bei vielen anderen Regelungen des neuen BetrVG führen auch die hier genannten nicht zu einer automatischen Sicherung der Rechte des Betriebsrates und der Arbeiter und Angestellten, die er vertritt. Der Unternehmer wird nur zugezogen, was ihm ein aktiver Betriebsrat und eine geschlossen handelnde Belegschaft abringen.

§ 107 Bestellung und Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

Abweichend vom alten Gesetz soll der Wirtschaftsausschuß aus „mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern“ (bisher vier bis acht) bestehen. Neu ist auch die Bestimmung, daß „Mitglieder des Wirtschaftsausschusses ... jederzeit aberufen werden“ können. Eine weitere Änderung besteht darin, daß nicht nur die Hälfte, sondern künftig alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses vom Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat „bestimmt“ werden. Die wichtigste Verbesserung dürfte jedoch darin bestehen: „Der Betriebsrat kann mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder be-

schließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuß des Betriebsrats zu übertragen" (Abs. 3). Er kann weitere Mitglieder, die dem Betrieb angehören, in den Wirtschaftsausschuß berufen.

Damit wird dieses Konsultationsorgan weitgehend zu einer Einrichtung des Betriebsrats. Es empfiehlt sich, entsprechend der zitierten Möglichkeit zu verfahren, weil so besser zu sichern ist, daß die dem Wirtschaftsausschuß gegebenen Informationen schneller an den Betriebsrat fließen. Diese Neuregelung ermöglicht auch eine schnelle und unkomplizierte Bildung des Wirtschaftsausschusses, weil es entsprechender Initiative oder Zustimmung des Unternehmers, der nach dem alten Gesetz die Hälfte der Mitglieder bestimmen mußte, nicht bedarf. Es ist zu erwarten und erstrebenswert, daß künftig entschieden mehr Wirtschaftsausschüsse gebildet werden und arbeitsfähig sind, als es bislang der Fall war.

§§ 111 bis 113 Betriebsänderungen, Sozialplan

Der § 111 legt mit prinzipiell gleichem Inhalt wie im alten Gesetz die Betriebsänderungen fest, bei denen der Unternehmer „rechtzeitig und umfassend“ den Betriebsrat zu unterrichten und mit ihm darüber zu beraten hat. Nach wie vor müssen die geplanten Betriebsänderungen „wesentliche Nachteile für die Beschäftigten mit sich bringen, damit der Betriebsrat ein Konsultationsrecht hat. In der alten Regelung (§ 72) war von „Mitbestimmungsrecht“ die Rede.

Die Konsultation erstreckt sich auf die geplante Betriebsänderung selbst sowie auf die zu erwartenden sozialen Folgen für die Betroffenen. Nach § 112 muß zwischen Unternehmer und Betriebsrat eine schriftliche Abmachung über eine erzielte Einigung bei geplanten Betriebsänderungen getroffen werden. Das gilt ebenso „für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderungen der wirtschaftlichen Nachteile“. Ein solcher „Sozialplan hat die Wirkung einer Betriebsvereinbarung“ (Abs. 1).

Nach Abs. 2 muß der Unternehmer oder der Betriebsrat den Präsidenten des Landesarbeitsamtes um Vermittlung bitten, wenn ein Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung oder den Sozialplan nicht zustande kommt. Erst wenn ein solcher Vermittlungsversuch ergebnislos geblieben ist, können Unternehmer oder Betriebsrat die betriebliche Einigungsstelle anrufen.

Unternehmer und Betriebsrat sollen der Einigungsstelle Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten machen (Abs. 3). „Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle über die Aufstellung eines Sozialplans“ (Abs. 4). Eine diesbezügliche Entscheidung hat die „sozialen Belange“ der betroffenen Arbeiter und Angestellten sowie die „wirtschaftliche Vertretbarkeit“ für den Unternehmer zu berücksichtigen. Dann ist der Spruch der Einigungsstelle verbindlich.

§ 113 läßt Verstöße des Unternehmers gegen Vereinbarungen über geplante Betriebsänderungen und den Sozialplan zu. Bei Entlassungen entgegen der Vereinbarung müssen die Betroffenen „beim Arbeitsgericht Klage erheben mit dem Antrag, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen“ (Abs. 1). Andere wirtschaftliche Nachteile für die Betroffenen infolge von Verstößen des Unternehmers gegen Vereinbarungen müssen „bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten“ ausgeglichen werden (Abs. 2).

„Absätze 1 und 2 gelten entsprechend“, so lautet Abs. 3, „wenn der Unternehmer eine geplante Betriebsänderung nach § 111 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit dem Betriebsrat versucht zu haben und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.“

Diese Bestimmungen geben allerdings nur den gesetzlichen Rahmen für Regelungen ab, die der Betriebsrat, gestützt auf den gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörper und die Arbeiter und Angestellten des Betriebes letztlich selbst festlegen und durchsetzen muß. Die Ausarbeitung eines Sozialplanes bei Stilllegungen, Produktions einschränkungen, Verlegung von Produktionsstätten, Fusionen, Änderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren ist erzwingbar. Das wirft die Notwendigkeit auf, besonders um den Inhalt — einen guten sozialen Inhalt — zu kämpfen.

Neuerscheinung! BVG 72

Vollständiger Text — kommentiert für die Praxis.

Herausgeber: Gert Siebert

Dieses Taschenbuch mit dem vollständigen Text des neuen Betriebsverfassungsgesetzes, mit ausführlichen Kommentaren dazu und Hinweisen für die praktische Anwendung erscheint im März in der NACHRICHTEN-Verlags-Gesellschaft.

Was ist neu im „BVG 72“ und wie kann man es für eine bessere Betriebsratsarbeit und die Vertretung der Arbeiterinteressen ausnutzen? Darauf will „BVG 72“ eine Antwort geben. Das Taschenbuch erscheint rechtzeitig zu den Betriebsräte- und Jugendvertreterwahlen 1972. Es dürfte für jeden gewerkschaftlich und politisch Tätigen ein willkommenes Hilfsmittel sein.

Umfang: etwa 150 Seiten, Preis: voraussichtlich 5,— DM.

Richten Sie Ihre Bestellungen bitte schon jetzt an: NACHRICHTEN-Verlags-Gesellschaft mbH., 6 Frankfurt/M. 60, Friedberger Landstr. 307.

§ 119 Geltung für Tendenzbetriebe und Religionsgemeinschaften

„(1) Auf Unternehmen und Betriebe, die unmittelbar und überwiegend

a) politischen, koalitionspolitischen, konfessionellen, karitativen, erzieherischen, wissenschaftlichen oder künstlerischen Bestimmungen oder

b) Zwecken der Berichterstattung oder Meinungsäußerung, auf die Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 des Grundgesetzes Anwendung findet,

dienen, finden die Vorschriften dieses Gesetzes keine Anwendung, soweit die Eigenart des Unternehmens oder des Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 106 bis 110 sind nicht, die §§ 111 bis 113 nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.

„(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadet deren Rechtsform.“

Der DGB kritisiert, daß durch diese Bestimmungen des „Tendenzparagraphen“ ein großer Kreis von Arbeitern und Angestellten „keine wirkungsvolle Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber“ hat. Ob und inwieweit sich Einschränkungen für die Mitbestimmung aus der Tendenz des Unternehmens ergeben, lasse sich immer nur bei der jeweiligen Einzelmaßnahme beurteilen. Auf keinen Fall sei es gerechtfertigt, so stellte der DGB schon zum Entwurf des neuen BetrVG fest, von vornherein die Anwendung des Gesetzes oder von ganzen Teilen des Gesetzes absolut auszuschließen.

Die weiteren Paragraphen beschäftigen sich u. a. mit den Straf- und Bußgeldvorschriften sowie mit der Änderung von Gesetzen. § 126 bestimmt, daß die in § 13 für die Zeit vom 1. März bis 31. Mai festgesetzten Betriebsratwahlen und die nach § 64 vom 1. Mai bis zum 30. Juni durchzuführenden Jugendvertreterwahlen zum ersten Male 1972 stattfinden müssen. Für die Gewerkschafter in den Betrieben und den gesamten DGB bedeutet das, unverzüglich die Arbeit mit dem neuen Gesetz zu beginnen.