

Eine kritische Analyse

Die öffentliche Diskussion über das Verlangen des DGB und der Gewerkschaften nach Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft durch Einführung bzw. Erweiterung von Mitbestimmungsrechten für die Arbeitnehmer hat besonders 1968 und zu Beginn des Jahres 1969 starken Auftrieb bekommen. Dieses wichtigste gesellschaftspolitische Anliegen der Gewerkschaften läßt sich auch durch die etablierten Parteien nicht mehr ignorieren, wenngleich sie — ebenso wie die Unternehmerverbände — alle erdenklichen Manöver unternehmen, um die Mitbestimmung zu diskreditieren, in falsche Bahnen zu lenken oder doch wenigstens auf die sprichwörtliche lange Bank zu schieben.

Unter dem Eindruck des zunehmenden gewerkschaftlichen Kampfes für Mitbestimmung hat am 16. Dezember 1969 die Bundestagsfraktion der SPD fünf Gesetzentwürfe zu diesem Fragenkomplex im Parlament eingebracht: den „Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung in Großunternehmen und Konzernen“, den „Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung“, den „Entwurf eines Personalvertretungsgesetzes“, den „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Aktiengesetzes“ und den „Entwurf eines Gesetzes zur Erhaltung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie (Zweites Mitbestimmungsgesetz)“.

Die erste und zugleich letzte Beratung dieser Entwürfe hat am 22. Januar 1969 im Bundestag stattgefunden. Sie endete mit der Verweisung an die zuständigen Ausschüsse. Damit sind diese Gesetzentwürfe, was schon von Anfang an feststand, nur noch Makulatur, denn mit dem Ablauf dieser Legislaturperiode im September gelten auch alle schwebenden Gesetzesvorlagen als erledigt.

„Zugzwang“ der SPD

Ganz offensichtlich hat der SPD-Parteivorstand unter Zugzwang gehandelt. Das wegen der sozialdemokratischen Mitbestimmungs-Unwilligkeit abgekühlte Verhältnis zwischen SPD und Gewerkschaften sollte noch rechtzeitig vor den Bundestagswahlen durch eine formale Geste wieder erwärmt werden. Andererseits aber hatte sich die SPD in dem Koalitionsabkommen vom Dezember 1966 gegenüber der CDU/CSU verpflichtet, Initiativen zur Verwirklichung der Arbeitnehmer-Mitbestimmung zu unterlassen.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben es jedoch abgelehnt, sich zum Stillhalten oder gar Verzicht auf die

Mitbestimmungsforderungen bewegen zu lassen. Schon am 10. Oktober 1967 verabschiedete der Bundesvorstand des DGB eigene „Vorschläge zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes“. Im März 1968 folgte dann der „Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen“. Und schließlich veröffentlichte der DGB im Februar 1969 seine Vorschläge für die Einführung einer gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung.

Die Verwirklichung der in den Gesetzentwürfen des DGB enthaltenen Vorschläge wäre zweifellos ein bedeutungsvoller Schritt auf dem Wege umfassender Mitbestimmung und sollte von allen Gewerkschaften, Demokraten und Sozialisten mit ganzer Kraft unterstützt werden. Sie böte den Gewerkschaften die Möglichkeit, die Interessen der Arbeiter, Angestellten und Beamten wirkungsvoller zu vertreten.

Kapitalisten als überflüssige Klasse

Die Konzentration des Kapitals und die damit eng verbundene Vergesellschaftung der Produktion führt zu einer zunehmenden Trennung zwischen dem Eigentum an Produktionsmitteln und der Ausübung der Verfügungsgewalt. Heute erfolgt die Leitung der großen Kapitalgesellschaften in der Regel nicht mehr durch die Eigentümer, sondern durch angestellte Manager. Bereits vor hundert Jahren machten Marx und Engels auf das Phänomen aufmerksam, daß die Bourgeoisie sich immer mehr als überflüssige Klasse erweist und im Wirtschaftsprozeß keine gesellschaftlich nützliche Aufgabe mehr erfüllt. Jetzt sind die kapitalistischen Eigentümer für das Funktionieren der Wirtschaft nicht nur überflüssig, sondern sogar zum Hemmschuh geworden.

Im Grundsatzprogramm des DGB wird hervorgehoben, daß die Arbeiterschaft und ihre Gewerkschaften in der Demokratie ihre eigene Lebensgrund-

lage 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 auszuklamern.

Ziele 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 Faktoren, 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 Arbeitnehmer 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 Verhalten 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 Fehldis-

positionen des Unternehmers und der zutage tretenden Widersprüche des kapitalistischen Systems entlassen werden sollen...

In dem künftigen Kampf der Gewerkschaften um Mitbestimmung sowie in der diesbezüglichen Diskussion in Parteien und Verbänden werden die vorhandenen Konzeptionen des DGB und der SPD (aber auch von Kräften in der CDU) im Mittelpunkt stehen.

Grundlage dafür sind für jeden Gewerkschafter die genannten Entwürfe und Vorschläge des DGB, die auch von der DKG unterstützt werden.

Um unseren Lesern die Orientierung in dieser umfangreichen und komplizierten Materie zu erleichtern, bringen wir nachstehend einen Vergleich der wesentlichen Passagen jeweils der beiden wichtigsten Gesetzentwürfe des DGB und der SPD. Am Schluß die-

ses Sonderdrucks veröffentlichen wir die Vorschläge der DKG zur Mitbestimmung, die am 1. März 1969 auf einer Konferenz in Dortmund erarbeitet wurden. In unserer Kommentierung werden aber auch konkrete Vorstellungen der CDU und anderer Kräfte, die in die Mitbestimmungsdebatte eingreifen, berücksichtigt.

Gerd Siebert/Dr. Heinz Schäfer

DGB : „Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen (Mitbestimmungsgesetz)“

SPD : „Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung in Großunternehmen und Konzernen“

Kommentar

§ 1

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für Großunternehmen und herrschende Unternehmen von Großkonzernen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit betrieben werden. Unterliegt das herrschende Unternehmen eines Konzerns diesem Gesetz nicht, beherrscht es aber über eine Aktiengesellschaft, eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder eine bergrechtliche Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit mit Sitz im Inland andere Konzernunternehmen, so gilt dieses Gesetz für diejenige Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung oder bergrechtliche Gewerkschaft, die dem herrschenden Unternehmen am nächsten steht (herrschendes Unternehmen eines Teilkonzerns), wenn der Teilkonzern die Voraussetzungen des § 4 erfüllt.

§ 1 — Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Großunternehmen und Konzerne, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft, einer Kommanditgesellschaft auf Aktien, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, einer Genossenschaft, einer bergrechtlichen Gewerkschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit oder eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit betrieben werden.

(2) Dieses Gesetz findet auch auf Unternehmen Anwendung, die unter das Gesetz über Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzbl. I, S. 347) in der Fassung des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (Bundesgesetzbl. I, S. 1185) sowie unter das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 7. August 1956 (Bundesgesetzblatt I, S. 707) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 27. April 1967 (Bundesgesetzbl. I, S. 505) fallen.

Unerhebliche Abweichungen.

§ 2 — Großunternehmen

(1) Großunternehmen sind Unternehmen

- mit in der Regel mindestens zweitausend Arbeitnehmern und mit einer Bilanzsumme von mindestens fünfundfünfzig Millionen Deutsche Mark oder
- mit in der Regel mindestens zweitausend Arbeitnehmern und mit einem Jahresumsatz von mindestens einhundertfünfzig Millionen Deutsche Mark oder
- mit einer Bilanzsumme von mindestens fünfundfünfzig Millionen Deutsche Mark und mit einem Jahresumsatz von mindestens einhundertfünfzig Millionen Deutsche Mark.

Es folgt die Definition des Arbeitnehmers und die Bestimmung, daß bei

§ 2 — Begriff des Großunternehmens

(1) Großunternehmen im Sinne von § 1 Abs. 1 sind Unternehmen und Konzernunternehmen mit

- a) mindestens zweitausend Arbeitnehmern und einer Bilanzsumme von mindestens fünfundfünfzig Millionen Deutsche Mark;
- b) mindestens zweitausend Arbeitnehmern und mit einem Jahresumsatz von mindestens einhundertfünfzig Millionen Deutsche Mark oder
- c) einer Bilanzsumme von mindestens fünfundfünfzig Millionen Deutsche Mark und einem Jahresumsatz von mindestens einhundertfünfzig Millionen Deutsche Mark.

In Abs. 3 und 4 sind abweichende Regelungen zu 1 festgelegt: Bei Kreditinstituten muß die Bilanzsumme zu

Die Definition des Großunternehmens ist bei allen Unternehmen der in § 1 bezeichneten Rechtsform gleich, die nicht Kreditinstitute oder Versicherungsgesellschaften sind. Bei diesen jedoch will die SPD erst nach Erreichen höherer Größenordnung die Maßstäbe des „Großunternehmens“ anlegen.

Kreditinstituten, Versicherungsunternehmen und Bausparkassen an die Stelle des „Jahresumsatzes“ die Summe der „Jahresbruttoeinnahmen“ aus Zinsen, Dividenden, Beiträgen usw. tritt.

züglich der eigenen Verbindlichkeiten „180 Millionen Deutsche Mark übersteigen“. Bei Versicherungen müssen Prämieneinnahmen 375 Millionen DM übersteigen. Im übrigen gilt bei diesen Unternehmen die Regel, daß an die Stelle des „Jahresumsatzes“ die Summe der „Jahresbruttoeinnahmen“ aus Zinsen, Dividenden usw. tritt.

§ 3 bestimmt, daß Großunternehmen im Sinne dieses Gesetzes in der Montanindustrie solche sind, die „in der Regel mehr als eintausend Arbeitnehmer“ beschäftigen oder „Einheitsgesellschaften“ sind.

§ 4 nennt die Kriterien für „Großkonzerne“. Sie decken sich wörtlich mit den in § 2 formulierten Merkmalen.

§ 5 legt fest, daß bei Meinungsverschiedenheiten über die Feststellung der Größenordnung des Unternehmens ein Prüfer nach §§ 163 und 164 des Aktiengesetzes zu bestellen ist. Der Prüfer muß dem „zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ und dem Aufsichtsrat“ des Unternehmens Bericht erstatten. Bei Bedenken des Aufsichtsrats gegen die Feststellungen des Prüfers muß dieser die Beanstandungen überprüfen und abermals schriftlich Bericht erstatten. Folgende Bestimmung ist vorgesehen:

(5) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens hat den Bericht und die abschließende Stellungnahme des Aufsichtsrats unverzüglich den Betriebsräten der Betriebe des Unternehmens oder der Konzernunternehmen sowie den nach § 11 entsendungsberechtigten Spitzenorganisationen der Gewerkschaften mitzuteilen.

§ 3 nennt die Kriterien für „Konzerne“. Sie decken sich wörtlich mit den in § 2 formulierten Merkmalen, nur heißt es statt „Bilanzsumme“ jedesmal „Konzernbilanzsumme“.

§ 4 legt fest, daß bei Meinungsverschiedenheiten über die Feststellung der Größenordnung des Unternehmens ein Prüfer nach §§ 163 und 164 des Aktiengesetzes zu bestellen ist. Der Prüfer hat dem „zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ und dem Aufsichtsrat“ zu berichten. Die letzte Entscheidung obliegt einem Landgericht.

Während der DGB in der Montanwirtschaft das Kriterium „zweitausend Arbeitnehmer“ auf eintausend reduziert, sieht die SPD hier keine abweichende Regelung vor.

Der DGB-Entwurf sieht ein Informationsrecht des Betriebsrates bzw. der Gewerkschaft bei der Klärung der Größenordnung eines Unternehmens (Konzerns) vor. Der Entwurf der SPD klammert Betriebsrat und Gewerkschaften dabei aus.

§ 6 — Bildung von Unternehmensversammlungen der Arbeitnehmer und von Aufsichtsräten

Bei Großunternehmen und Konzernen im Sinne dieses Gesetzes sind eine Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer und, soweit noch nicht vorhanden, ein Aufsichtsrat zu bilden.

§ 7 — Rechte und Aufgaben der Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer

(1) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer hat die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu wählen.

(2) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer hat Anspruch, durch das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ und den Aufsichtsratsvorsitzenden über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unterrichtet zu werden, insbesondere über

- a) die Verwendung des Bilanzgewinns;
- b) die Entlastung der Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs und des Aufsichtsrats;

Der DGB hat in seinem Gesetzentwurf eine „Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer“ oder ein ähnliches Gremium nicht vorgesehen. Er hält den nach § 67 des Betriebsverfassungsgesetzes zu bildenden „Wirtschaftsausschuß“, der entsprechend den Vorschlägen des DGB für die Novellierung des BetrVG mit erweiterten Rechten auszustatten wäre, für die Befriedigung des Informationsbedürfnisses der Belegschaft für ausreichend. Denn mehr als nur ein Informationsrecht billigt der SPD-Entwurf der Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer auch nicht zu.

Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer ist von der SPD gewissermaßen als „Gegenstück“ zur Hauptversammlung der Aktionäre gedacht. Aber dieser Eindruck ist nur optisch. In dem am 1. Januar 1966 in Kraft getretenen „Aktiengesetz“ lauten die entscheidenden Bestimmungen in bezug auf die Hauptversammlung der Anteilseigner:

§ 119 — Rechte der Hauptversammlung

- (1) Die Hauptversammlung beschließt in den im Gesetz und in der Satzung

- c) die Bestellung der Abschlußprüfer;
- d) Satzungsänderungen;
- e) Maßnahmen der Kapitalbeschaffung und der Kapitalherabsetzung;
- f) die Bestellung von Prüfern zur Prüfung von Vorgängen bei der Gründung oder der Geschäftsführung;
- g) die Auflösung der Gesellschaft.

Den Mitgliedern der Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer sind der Jahresabschluß und der Geschäftsbericht zu übersenden.

(3) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer kann Empfehlungen zur Unternehmenspolitik aussprechen, insbesondere zu

- a) der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und seiner Betriebe,
- b) der personal- und sozialwirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens und seiner Betriebe,
- c) der Fabrikation und den Arbeitsmethoden,
- d) dem Unternehmensprogramm,
- e) sonstigen Vorgängen oder Maßnahmen, deren Durchführung die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren.

§ 8 — Größe der Unternehmensversammlung

Die Unternehmensversammlung besteht bis zu 5000 Beschäftigten aus 50 Mitgliedern. Bei einer Beschäftigtenzahl ab 5000 entfällt auf je 200 Beschäftigte ein weiteres Mitglied.

§ 9 — Wahl der Unternehmensversammlung

- (1) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer wird von den Beschäftigten der zum Unternehmen gehörenden Betriebe in geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl gewählt.
 - (2) Zur Wahl der Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer können die Wahlberechtigten Wahlvorschläge machen. Jeder Wahlvorschlag muß mindestens von einem Zehntel der Wahlberechtigten der zum Unternehmen gehörenden Betriebe, mindestens jedoch fünfzig Wahlberechtigten unterschrieben sein. Es ist unzulässig, mehr als einen Wahlvorschlag zu unterzeichnen. Im übrigen finden auf die Wahl die Vorschriften des § 10 Abs. 1 und 4 und der §§ 13 und 14 des Betriebsverfassungsgesetzes sinngemäß Anwendung.
-

§ 10 setzt das Alter der Wahlberechtigten auf 18 Jahre, der Wählbarkeit auf 21 Jahre fest.

§ 11 bestimmt, daß die Wahlen zur Unternehmensversammlung zusammen mit den Betriebsratswahlen stattfinden und die Amtszeit drei Jahre beträgt.

§ 12 regelt das Erlöschen der Mitgliedschaft in der Unternehmensversammlung.

§ 13 — Einberufung

(1) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer wird einberufen

ausdrücklich bestimmten Fällen, namentlich über

1. die Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsrats, soweit sie nicht in den Aufsichtsrat zu entsenden oder als Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder dem Mitbestimmungsgesetz zu wählen sind;
2. die Verwendung des Bilanzgewinns;
3. die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats;
4. die Bestellung der Abschlußprüfer;
5. Satzungsänderungen;
6. Maßnahmen der Kapitalbeschaffung und der Kapitalherabsetzung;
7. die Bestellung von Prüfern zur Prüfung von Vorgängen bei der Gründung oder der Geschäftsführung;
8. die Auflösung der Gesellschaft.

Während also das Aktiengesetz den Aktionären einräumt, daß deren Hauptversammlung in vorstehenden Fragen „beschließt“, haben nach dem SPD - Entwurf eines Mitbestimmungsgesetzes die Mitglieder der Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer lediglich „Anspruch, ... unterrichtet zu werden“. Damit wären Hauptversammlung der Aktionäre und Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer nicht gleichberechtigt und somit auch nicht vergleichbar.

Wenn die Unternehmensversammlung überhaupt einen Sinn haben und nicht nur dekorativen Zwecken dienen soll, müßte sie zumindest die gleichen Rechte haben wie die Hauptversammlung der Aktionäre. Jede andere Regelung wäre nur geeignet, Illusionen über nicht vorhandene Mitbestimmungsrechte zu erzeugen. Die SPD - Vorstellungen zur Unternehmensversammlung offenbaren vielmehr die Tendenz (siehe § 7 Abs. 3), die guten Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer für die Produktivitätssteigerung des Unternehmens zu erschließen, ohne dafür diesem Organ echte Mitbestimmungsrechte zu verschaffen.

Indem der SPD- und Fraktionsvorstand bezüglich der Unternehmensversammlung offensichtlich an Vorstellungen anknüpft, die in den Gewerkschaften diskutiert wurden, bleibt er aber inhaltlich hinter diesen zurück. So hatte das Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes der IG Metall, Fritz Strothmann, bereits 1959 auf dem 6. Gewerkschaftstag der IG Metall eine paritätische Besetzung der Hauptversammlung gefordert. Der Ausschuß des Deutschen Juristentages hat in den Jahren 1953, 1954 und 1955 einen Modellvorschlag für eine Verfassung der Großunternehmen erarbeitet, der vorsieht, die Hauptversammlung (der Aktionäre) durch eine Vertreterversammlung zu ersetzen, in der die Repräsentanten der Aktionäre, der Arbeitnehmer und des öffentlichen Interesses im Verhältnis 2:2:1 vertreten sind. Und der Vorsitzende der IG Chemie-Papier-Keramik, Wilhelm Gefeller, erklärte zu diesem Problem (vgl. „Der Spiegel“ Nr. 42, vom 13. 10. 1965), es sei das Ziel seiner Gewerkschaft, in

- a) zur Wahl der Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat;
 - b) in zeitlichem Zusammenhang mit der Versammlung der Anteilseigner;
 - c) auf Verlangen eines Viertels der Mitglieder;
 - d) auf Verlangen der Mehrheit der Mitglieder des Aufsichtsrats.
- (2) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer wird von dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ des Unternehmens unter Mitteilung der Tagesordnung einberufen.
- (3) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats nimmt an der Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer teil. Die Vorsitzenden der Betriebsräte des Unternehmens sind einzuladen.
- (4) Die Unternehmensversammlung der Arbeitnehmer wählt aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.
-

der Hauptversammlung Einfluß zu nehmen auf die Besetzung der Aufsichtsräte und damit auch auf die Bestellung des Managements.

Gewerkschaftspolitisch besteht die Gefahr, daß die Unternehmensversammlung den Wert der Betriebsversammlungen herabmindert, sie möglicherweise sogar verdrängt. Hier wird eine Tendenz spürbar, den gewerkschaftlichen Einfluß im Betrieb zu verringern: Während die Gewerkschaft das Recht hat, durch ihren Vertreter an den Beratungen und Diskussionen der Betriebsversammlungen teilzunehmen, besteht für sie diese Möglichkeit in den Unternehmensversammlungen nicht. Außerdem üben die Arbeitnehmer über die Betriebsversammlung ihr Mitbestimmungsrecht direkt aus. In den Unternehmensversammlungen muß die Mehrzahl der Betriebsangehörigen dieses Mitbestimmungsrecht an Vertreter delegieren.

Der Aufsichtsrat

§ 6 bestimmt die Bildung von Aufsichtsräten.

§ 7

(1) Der Aufsichtsrat besteht aus elf Mitgliedern. Er setzt sich zusammen aus

- a) vier Vertretern der Anteilseigner und einem weiteren Mitglied;
- b) vier Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied;
- c) einem weiteren Mitglied.

Absatz 2 definiert den neutralen Status der „weiteren Mitglieder“, die weder Repräsentanten der Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisationen sein noch in einem Dienstverhältnis zu diesen stehen oder wirtschaftlich am mitbestimmten Unternehmen interessiert sein dürfen.

§ 8

Die in § 7 Abs. 1 Buchstabe a bezeichneten Mitglieder des Aufsichtsrats werden durch das nach Gesetz oder Satzung zur Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern berufene Organ bestellt.

§ 9 bestimmt, daß sich unter den in § 7 Abs. 1 Buchstabe b bezeichneten Mitgliedern des Aufsichtsrates (Arbeitnehmervertreter) je ein Arbeiter und Angestellter des betreffenden Unternehmens befinden müssen, die von den Betriebsräten nach Beratung mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu wählen sind.

(2) Zur Wahl der unternehmungsangehörigen Arbeitnehmervertreter treten sämtliche Betriebsratsmitglieder des Unternehmens zu einer Betriebsräteversammlung zusammen. Die Arbeitervertreter und die Angestelltenvertreter haben je einen Wahlkörper zu bilden; Betriebsangehörige gelten als Vertreter der Arbeitnehmergruppe, der

§ 15 — Zahl der Aufsichtsratsmitglieder

(1) Die Satzung regelt, ob der Aufsichtsrat aus elf, fünfzehn oder einundzwanzig Mitgliedern besteht.

.....

§ 16 — Zusammensetzung des Aufsichtsrats

- (1) Besteht der Aufsichtsrat aus elf Mitgliedern, dann setzt er sich zusammen aus
 - a) vier Vertretern der Anteilseigner und einem weiteren Mitglied;
 - b) vier Vertretern der Arbeitnehmer und einem weiteren Mitglied;
 - c) einem weiteren Mitglied.

Die Abs. 2 und 3 bestimmen die Zusammensetzung bei 15 bzw. 21 Mitgliedern des Aufsichtsrats.

Abs. 4 definiert den neutralen Charakter der „weiteren Mitglieder“.

§ 17 — Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats

(1) Die Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat werden durch das nach Gesetz oder Satzung zur Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern berufene Organ gewählt.

(2) Die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat werden von der Unternehmensversammlung gewählt.

In den Abs. 3, 4 und 5 wird die Wahl der „weiteren Mitglieder“ geregelt: Die Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer wählen gemeinsam auf Vorschlag der Anteilseigner bzw. der Arbeitnehmervertreter das jeweilige „weitere Mitglied“ des Aufsichtsrats. Das in § 16 Abs. 1 Buchstabe c bezeichnete „weitere Mitglied“ wird von den Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer mit Zweidrittel-Mehrheit gewählt.

§ 18 bestimmt, daß die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu glei-

Die Vorstellungen für die Besetzung des Aufsichtsrats stimmen praktisch überein. Sie laufen jedoch bezüglich der Nominierung und Wahl der Kandidaten zum Teil erheblich auseinander. So sieht der SPD-Entwurf im Unterschied zum DGB-Vorschlag — wie schon bei § 7 (SPD) erläutert — die Wahl der Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat durch eine beim DGB nicht vorgesehene „Unternehmensversammlung“ vor.

Während der DGB für die Spitzenorganisationen der im Unternehmen vertretenen Gewerkschaften das Recht beansprucht, jene Hälfte der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, nach Absprache mit den Betriebsräten zu entsenden, will die SPD den Gewerkschaften lediglich das Vorschlagsrecht für diese Mandatsträger einräumen. Die Wahl selbst soll ebenso wie die der betriebsangehörigen Arbeitnehmervertreter durch die Unternehmensversammlung erfolgen.

Für die Beschickung der Aufsichtsräte hat der frühere Hauptgeschäftsführer der CDU-Sozialausschüsse und jetzige stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft OTV, Karl-Heinz Hoffmann (CDU), eine interessante Variante in die Diskussion gebracht. Nach den Vorstellungen Hoffmanns, die von den rheinischen Sozialausschüssen der CDU unterstützt werden, sollen die Arbeitnehmer 50 Prozent der Aufsichtsratsitze bekommen, die Anteilseigner jedoch nur 25 Prozent und die restlichen 25 Prozent die öffentliche Hand.

Hoffmann begründet die Minorität der Anteilseigner mit dem Hinweis, daß diese auch heute schon in den Aufsichtsräten nur als Minderheit in Erscheinung treten, während die Manager der großen Konzerne und der Banken die meisten Posten unter sich aufteilen. — Die CDU/CSU jedoch lehnt nicht nur die Gedanken der „linken“ Repräsentanten der Sozialausschüsse

sie selbst angehören. Jeder Wahlkörper wählt in geheimer Wahl die auf ihn entfallenden Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt.

.....

§ 11 schreibt vor, daß zwei der in § 7 Abs. 1 Buchstabe b genannten Arbeitnehmervertreter und das weitere Mitglied von den Spitzenorganisationen der jeweiligen Gewerkschaften nach vorheriger Beratung mit den Gewerkschäften und der Betriebsräteversammlung in den Aufsichtsrat zu entsenden sind.

§ 13 bestimmt, daß das in § 7 Abs. 1 Buchstabe c bezeichnete „weitere Mitglied“ von den übrigen Aufsichtsratsmitgliedern zu wählen ist.

§§ 12, 14 und 15 regeln Verfahrensfragen. § 16 nennt die Bedingungen für die Erhöhung der Zahl der Aufsichtsratsmitglieder auf 15 bzw. 21. In diesen Fällen haben Anteilseigner und Arbeitnehmer je sechs Vertreter und einen weiteren bzw. je acht Vertreter und zwei weitere zu stellen. Ferner ist als 15. bzw. 21. Mann ein weiteres Mitglied vorgesehen.

§ 17

(1) Das zur gesetzlichen Vertretung berufene Organ muß aus mindestens drei Mitgliedern bestehen. Ihm muß mindestens ein Arbeitsdirektor angehören.

(2) Der Arbeitsdirektor hat die gleiche Rechtsstellung wie die anderen Mitglieder des zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organs. Er kann nicht gegen die Stimmen der Mehrheit der nach § 9 und der nach § 11 bestellten Aufsichtsratsmitglieder gewählt oder abberufen werden.

§§ 18—28 sind für diese Synopse unerheblich.

chen Teilen im Unternehmen bzw. nicht im Unternehmen beschäftigt sein müssen. Die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmervertreter müssen Arbeiter und Angestellte „angemessen“ repräsentieren.

ab, sie wendet sich grundsätzlich gegen die Ausdehnung der qualifizierten Mitbestimmung und hat darum für diese Ebene der Mitbestimmung auch kein Konzept.

§ 20 — Wahlvorschläge für die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat

(1) Die Beschäftigten und die Betriebsräte des Unternehmens können Wahlvorschläge für die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die im Unternehmen beschäftigt sind, einreichen...

(2) Die Spitzenorganisationen der in den Betrieben des Unternehmens vertretenen Gewerkschaften haben für die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, nach Beratung mit den Betriebsräten das Vorschlagsrecht...

§§ 19, 21, 22 und 23 regeln die Bestellung von Ersatzmitgliedern, das Wahlverfahren, die Abberufung und das Erlöschen der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat.

§ 24 — Organe zur gesetzlichen Vertretung

(1) Das zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens berufene Organ muß aus mindestens drei Mitgliedern bestehen. Die Mitglieder werden mit Zweidrittelmehrheit vom Aufsichtsrat bestellt.

(2) Ein Mitglied des zur gesetzlichen Vertretung des Unternehmens bestellten Organs muß, unbeschadet seiner sonstigen Aufgaben, vorwiegend für Personal- und Sozialangelegenheiten zuständig sein.

Der DGB hält an der Einrichtung des Arbeitsdirektors fest und verlangt die gesetzliche Fixierung seiner gleichberechtigten Stellung im Vorstand. Der Arbeitsdirektor soll wie bisher nach dem Montanmitbestimmungsgesetz vom 21. Mai 1951 das Ressort Personalwesen und betriebliche Sozialpolitik leiten. Erst durch den Arbeitsdirektor, vorgeschlagen von der Gewerkschaft und nicht wählbar gegen den Willen der Arbeitnehmer, erfährt die menschliche Leistung neben dem finanziellen und technischen Potential ihre institutionelle Wertung. Dazu kommt, daß die technische Entwicklung personelle Planung erfordert, die modernen Erfordernissen nicht gerecht wird, wenn das Ressort Personalpolitik nebenamtlich mitverwaltet wird.

§§ 25—32 sind für diese Synopse unerheblich.

DGB: „Vorschläge zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG)“

SPD: „Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung“

Kommentar

§ 1 — Grundsatz

(1) In den Betrieben werden Betriebsräte nach Maßgabe dieses Gesetzes gebildet.

(2) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durch.

§ 1 — Aufgaben des Betriebsrats

(1) In den Betrieben werden Betriebsräte nach Maßgabe dieses Gesetzes gewählt.

(2) Der Betriebsrat hat die Aufgabe, über die Wahrung der Menschenwürde der Arbeitnehmer im Betrieb zu wachen und sie vor der Willkür zu schützen, die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers an seinem Arbeitsplatz zu sichern und die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb zu wahren.

(3) Der Betriebsrat führt seine Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit

Das zur Zeit geltende Betriebsverfassungsgesetz enthält nur die lapidare Bestimmung des Abs. 1.

„Eine wirkungsvolle Tätigkeit des Betriebsrats ist ohne eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und ohne deren Unterstützung nicht durchführbar“, heißt es in der Begründung des DGB zum Ergänzungsvorschlag zu § 1. „Aus diesem Grunde soll bereits im § 1 des Gesetzes eine entsprechende Verpflichtung des Betriebsrats zum Ausdruck kommen.“

den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung durch.

§ 2 — Die Rechte der Koalitionen

Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

§ 2 — Koalitionen

(1) Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt.

(2) Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen können über die Bestimmungen dieses Gesetzes hinausgehende Rechte der Arbeitnehmer und des Betriebsrates begründet werden.

Der Betriebsrat — Zusammensetzung und Wahl

§ 7 — Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben und ein Jahr dem Betrieb angehören. Von der Voraussetzung der einjährigen Betriebszugehörigkeit ist Abstand zu nehmen, wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer dies beschließt.

Der Betriebsrat — Zusammensetzung und Wahl

§ 7 — Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die das 21. Lebensjahr vollendet haben und sechs Monate dem Betrieb angehören. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher in einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns tätig war.

§ 9 — Mitgliederzahl

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person (Betriebsobmann)

§ 9 — Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person (Betriebsobmann)

9 001 bis 12 000 Arbeitnehmern aus 25 bis 35 Mitgliedern,
12 001 bis 15 000 Arbeitnehmern aus 27 bis 39 Mitgliedern,
über 15 000 Arbeitnehmern aus 31 bis 45 Mitgliedern.

§ 10 regelt die Verteilung der Mandate im Betriebsrat auf die Gruppen der Arbeiter und Angestellten. Dabei sieht das BetrVG, dem sich der DGB in dieser Frage anschließt, bei „3001 und mehr Gruppenangehörigen 6 Vertreter“ vor.

9001 bis 12 000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,
12 001 bis 15 000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern,
15 001 bis 25 000 Arbeitnehmern aus 39 Mitgliedern,
über 25 000 Arbeitnehmern aus 45 Mitgliedern.

§ 12 — Abweichende Verteilung der Betriebsratssitze

(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.

Eine solche Ergänzung des BetrVG würde ohne Zweifel zur Stärkung der Position der Gewerkschaften im Betrieb beitragen und ist darum unverzichtbar.

Das geltende BetrVG schränkt das Recht der Wählbarkeit weiter auf solche Personen ein, die auch das Wahlrecht für den Bundestag besitzen. Die Gewerkschaften wollen aber auch den ausländischen Arbeitnehmern das Recht auf Wählbarkeit in die Betriebsräte zu sichern.

Bis zu der Größenordnung von einschließlich 7001 bis 9000 Arbeitnehmern gedenkt der DGB die im BetrVG vorgeschriebene Anzahl von Betriebsratsmitgliedern nicht zu ändern. Darüber hinaus schlägt der DGB eine neue Staffelung und die Erhöhung der Mitgliederzahl um zehn vor. Das geltende Gesetz sieht als Höchstzahl 35 vor. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder in Betrieben über 12 000 Arbeitnehmer sei für eine sachgemäße Betreuung aller Arbeitnehmer zu gering.

Der SPD-Entwurf begrenzt die Anzahl der Betriebsratsmitglieder auf einen feststehenden und kleineren Umfang. 45 Mitglieder soll der Betriebsrat erst in Betrieben mit mehr als 25 000 Arbeitnehmern haben.

Der DGB möchte die bestehende Regelung nicht verändern. Die SPD fordert in ihrem Entwurf eine stärkere Berücksichtigung der sog. Minderheiten bei der Besetzung der Betriebsräte. Da es sich in der Regel bei diesen Minderheiten um Angestellte handelt, die in vielen Fällen von der konkurrierenden DAG vertreten werden, würden die SPD-Vorschläge im allgemeinen zur Stärkung der DAG beitragen. Die von der SPD in § 10 vorgeschlagene Staffelung deckt sich wörtlich mit dem CDU/CSU-Entwurf für die Novellierung des BetrVG vom 2. 11. 1967 und der „Novellierungsvorlage zum Betriebsverfassungsgesetz“ der DAG in der Fassung vom August 1964/Januar 1966.

Während der DGB nur in Abs. 1 die geltende Regelung beibehalten möchte, hat die SPD den gesamten § 12 des BetrVG unverändert übernommen. Der DGB betont, daß in dieser Fassung (Abs. 2) nicht eindeutig zu erkennen ist, „daß sowohl bei gemeinsamer Wahl als auch bei Gruppenwahl Mit-

§ 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 Fall genügt die Unterzeichnung durch 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer.

.....

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

§ 13 — Wahlgrundsätze

(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.

.....

§ 29 — Sitzungen des Betriebsrats

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder des Betriebsrates, der Jugendvertretung oder des Arbeitgebers hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

§ 29 — Einberufung der Sitzungen

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats, die Jugendvertretung oder der Arbeitgeber beantragt. Ein solcher Antrag kann auch von der Mehrheit der Vertreter einer Gruppe gestellt werden, sofern diese Gruppe im Betriebsrat mit mindestens zwei Mitgliedern vertreten ist.

§ 31 — Teilnahme der Gewerkschaften

§ 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.

glieder der anderen Gruppe vorgeschlagen und gewählt werden können". Zur Zeit ist die Wahl von Angehörigen anderer Gruppen nur bei Gruppenwahl, nicht aber bei gemeinsamer Wahl möglich.

Die SPD hält in ihrem Vorschlag an der geltenden Regelung fest. Sie befindet sich damit in Übereinstimmung mit den Vorschlägen der CDU/CSU, der DAG, des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) und der Katholischen Arbeiterbewegung (KAB).

Der DGB will das geltende Prinzip (grundätzlich getrennte Wahl der Gruppen, auf Mehrheitswunsch gemeinsame Wahl) umkehren: Grundsätzlich sollen Arbeiter und Angestellte, so wie das auch der bisherigen Erfahrung entspricht, gemeinsam die Betriebsräte wählen, es sei denn, die Mehrheit einer Gruppe beschließt getrennte Wahl. Es liegt auf der Hand, daß der DGB-Vorschlag die so notwendige Solidarität zwischen Arbeitern und Angestellten stärkt, während die von SPD und CDU/CSU vertretene geltende Regelung ständisches Denken und Misstrauen zwischen beiden Gruppen fördert.

Zu unterstützen ist auch die DGB-Forderung, die Betriebsräte wählen nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchzuführen. Sie ist geeignet, die Zersplitterung der Betriebsräte in eine Vielzahl politischer Gruppen zu verhindern. Aber gerade in dieser Frage wollen die Parteien, die im politischen Bereich auf Einführung der Mehrheitswahl zum Zwecke der Konsolidierung der Herrschaft des Großkapitals drängen, im Betrieb die Verhältniswahl beibehalten. Die notwendige Einheit der Arbeiterschaft und Handlungsfähigkeit der Betriebsräte gebietet aber die Überwindung der Einflußmöglichkeiten von CGB, NPD usw.

Der DGB-Vorschlag erweitert das geltende BetrVG um das Antragsrecht auch für die Jugendvertretung, behandelt im übrigen aber den Betriebsrat als Einheit. Die SPD fordert dagegen, in Übereinstimmung mit CDU/CSU und DAG, das Antragsrecht auf Einberufung von Betriebsratssitzungen auch für die Mehrheit von Gruppenvertretern. Normalerweise werden berechtigte Anliegen von Gruppen sowieso vom gesamten Betriebsrat wahrgenommen. Im Zusammenhang mit dem von der SPD vorgesehenen Verhältniswahlrecht, das der politischen Interessenaufspaltung der Betriebsräte Vorschub leistet, kann das Antragsrecht auf Sitzungen für wenige Gruppenvertreter zur Belastung oder Lähmung der Betriebsratsarbeit führen.

Die vom DGB vorgeschlagene Regelung zielt auf eine Stärkung der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb, indem sie Beauftragten der Gewerkschaft, die 25 Prozent der Betriebsratsmitglieder stellt, automatisch das Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen verschafft. Die SPD will den Ge-

(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.

§ 37 regelt die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit. „Über die Freistellung beschließt der Betriebsrat“, lautet die wesentliche Verbesserung gegenüber dem geltenden Recht.

§§ 41—45a regeln die Handhabung der Betriebsversammlung, ihre Zusammensetzung, den Tagungszeitpunkt, die Aufgaben usw. Den Gewerkschaften wird das Initiativrecht zur Einberufung einer Betriebsversammlung eingeräumt, wenn der Betriebsrat darauf verzichtet hat. Wesentlich ist auch die Bestimmung des § 45a:

Die Jugendvertretung hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Jugendversammlung durchzuführen. Diese soll möglichst unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Betriebsversammlung stattfinden. Sie wird vom Vorsitzenden der Jugendvertretung geleitet . . .

§§ 46—48c regeln die Bedingungen für die Bildung und Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats, ebenso der Gesamtjugendvertretung.

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

§ 49 — Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen.

(2) Betriebsratsmitglieder, Sondervertreter und Jugendvertreter können 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 nicht berührt.

(4) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur

gesordnung den im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaften rechtzeitig bekanntzugeben.

§ 37a regelt die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Tätigkeit. Freistellungen sind wie folgt vorgesehen: In Betrieben von 300 bis 500 Arbeitnehmern mindestens ein Betriebsratsmitglied, von 500 bis 1000 Arbeitnehmern mindestens zwei, von 1000 bis 2000 Arbeitnehmern mindestens drei und für jede weitere 1000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied. — „Darüber hinaus kann der Betriebsrat . . . ganz und teilweise weitere Betriebsratsmitglieder von ihrer beruflichen Tätigkeit freistellen.“

§§ 41—45 regeln die Handhabung der Betriebsversammlung, ihre Zusammensetzung, den Tagungszeitpunkt, ihre Aufgaben usw. Den Gewerkschaften wird das Initiativrecht zur Einberufung einer Betriebsversammlung eingeräumt, wenn der Betriebsrat darauf verzichtet hat. Beziiglich der Jugendversammlungen wird in § 42 gesagt:

(3) Die Jugendvertretung ist berechtigt, unmittelbar vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Betriebsjugendversammlung einzuberufen . . .

§§ 46—48c regeln die Bedingungen für die Bildung und Tätigkeit des Gesamtbetriebsrats, ebenso der Gesamtjugendvertretung.

Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer

§ 49 — Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten im Rahmen der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zum Wohle des Betriebes und seiner Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Gemeinwohls zusammen.

(2) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Werden Angelegenheiten der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer oder der Jugendlichen behandelt, so sind die nach den §§ 20 oder 20a gewählten Vertreter hinzuzuziehen.

(3) Arbeitgeber und Betriebsrat haben Maßnahmen des Arbeitskampfes ge-

werkschaften dieses Recht nur auf Antrag zugestehen, wobei auch wieder eine Überbetonung von Gruppenrechten und der damit verbundenen Wirkungsmöglichkeit von Splitterorganisationen hervorsteht.

Der DGB hat im Unterschied zur SPD bei Freistellung von Betriebsratsmitgliedern für die Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer keine gesetzlich fixierte Anzahl und Betriebsgröße vorgesehen. Er hält es für notwendig, daß der Betriebsrat, je nach Art und Umfang der zu leistenden Arbeit, „im pflichtgemäßen Ermessen“ selbst entscheidet. Berechtigte Belange der Arbeitgeber würden durch Anrufen der vorgesehenen Einigungsstelle gewahrt werden.

Im allgemeinen stimmen die Vorschläge zur Betriebsversammlung überein. Im SPD-Entwurf findet sich jedoch wieder die Tendenz zur Zersplitterung, indem aus verschiedenen Anlässen Teilversammlungen vorgesehen sind (§ 41). Besser als beim DGB ist dagegen der Vorschlag, die Jugendversammlungen ebenfalls, wie die Betriebsversammlungen, vierteljährlich durchzuführen. Beide Entwürfe berechtigen die Arbeitnehmer, „alle“ Angelegenheiten in den Versammlungen zu behandeln, „die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer berühren“. Besonders genannt werden solche gewerkschaftlicher und sozialpolitischer Art; die SPD nennt darüber hinaus auch „wirtschaftliche“ Angelegenheiten.

Der SPD-Entwurf weist keine erheblichen Unterschiede auf. Neu an beiden Entwürfen gegenüber dem geltenden BetrVG ist die Bestimmung über die Einrichtung von Gesamtjugendvertretungen.

Beide Entwürfe sind inhaltlich gleich. Eine Verbesserung gegenüber dem geltenden Recht stellen die Absätze 2 (DGB) bzw. 4 (SPD) dar. Sie zielen auf eine deutliche Stärkung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb.

Mit Nachdruck abzulehnen ist dagegen die in beiden Entwürfen enthaltene Bestimmung, wonach Arbeitgeber und Betriebsrat „vertrauensvoll“ zusammenarbeiten sollen. Diese Formulierung, die den absurdem Partnerschaftsgedanken pflegt, ist in der Vergangenheit in den Gewerkschaften immer wieder heftig kritisiert worden, weil sie in Wirklichkeit dazu beiträgt, eine effektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer durch den Betriebsrat zu behindern. Es ist darum unverständlich, daß der Absatz 1 des BetrVG auch vom DGB unverändert übernommen wurde.

Innenminister Benda bezeichnete den § 49 Abs. 1 als das „Kernstück des gesamten Betriebsverfassungsrechts“ (vgl. „Industrielle Herrschaft und so-

Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Werden Angelegenheiten der nicht ständig beschäftigten Arbeitnehmer oder der Jugendlichen behandelt, sind die nach den §§ 20 oder 20a gewählten Vertreter hinzuzuziehen.

§ 51 — Gleichheitsgrundsatz

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.

geneinander zu unterlassen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(4) Betriebsratsmitglieder, Jugendvertreter und Sondervertreter können im Betrieb als Gewerkschaftsmitglieder im Rahmen der Aufgaben ihrer Gewerkschaft tätig werden.

zialer Staat", Göttingen 1966, S. 580). Die Betriebsräte und gewerkschaftlichen Vertrauensleute haben die Aufgabe, die Interessen der Arbeiter und Angestellten wahrzunehmen und zu verteidigen. Da die Interessen der Unternehmer denen der Arbeitnehmer diametral entgegenstehen, kann es zwischen beiden keinerlei Vertrauensbasis und auch keine vertrauliche Zusammenarbeit geben.

Die Bestimmung des BetrVG: „Arbeitgeber und Betriebsrat haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen“, ist in beiden Entwürfen fortgefallen. In der Regel wurde in der Vergangenheit bereits jede politische Stellungnahme als parteipolitische Betätigung ausgelegt und besonders als Waffe gegen progressive Gewerkschafter eingesetzt. Unternehmer hat noch niemals jemand wegen parteipolitischer Betätigung aus dem Betrieb geworfen.

Die in Abs. 2 des SPD-Entwurfs enthaltene Bestimmung über die Einschränkung der freien Entfaltung der Persönlichkeit ist eine Anpassung der Betriebsverfassung an die Notstandsgesetze und mit Entschiedenheit zurückzuweisen. Ebenso ist auch die Formulierung „Arbeitsgruppen“ abzulehnen. (Siehe dazu § 56a SPD-Entwurf.)

§ 54 — Allgemeine Aufgaben

Dieser verhältnismäßig umfangreiche Paragraph definiert die Aufgaben des Betriebsrats. Er verlangt u. a. eine rechtzeitige und umfassende Unterichtung durch den Arbeitgeber, soweit dies zur Durchführung der Arbeit notwendig ist. Ihm sind auch die Personalakten zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsrat kann auch Sachverständige hören.

§ 54 — Allgemeine Aufgaben

Darin werden die Aufgaben des Betriebsrats definiert. So hat der Betriebsrat „jedem Arbeitnehmer auf Wunsch Einblick in das Original oder in eine vollständige Abschrift seiner Personalakten zu verschaffen“. Ebenso soll der Betriebsrat, nach Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers, Einblick nehmen dürfen; das gleiche gilt für die Lohn- und Gehaltslisten. Er kann auch Sachverständige hören.

Nennenswerte Neuerungen gegenüber dem geltenden Recht stellen die Einsichtnahme in die Personalakten der Arbeitnehmer und die Bestellung von Sachverständigen dar. Positiv ist auch, daß der § 54 (Abs. 1 Ziff. e bzw. Ziff. f) der beiden Entwürfe dem Betriebsrat die Aufgabe auferlegt, auf die Bildung einer Jugendvertretung hinzuwirken und mit dieser eng zusammenzuarbeiten.

§ 55 — Schweigepflicht

(1) Alle Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat zu wahren ...

Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Wirtschaftsausschusses, der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) und der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 50 Abs. 5).

§ 55 — Schweigepflicht

(1) Alle Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimzuhalten bezeichnet worden sind, sowie über den Inhalt von Personalakten Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat zu wahren. Die Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Wirtschaftsausschusses, der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 6).

Beide Entwürfe schränken die Schweigepflicht auf „Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse“ ein. Das geltende BetrVG dehnt sie auch auf allgemeine „vertrauliche Angaben“ aus. Die schutzwürdigen Interessen des Unternehmers werden in der vorgeschlagenen Neufassung ausreichend berücksichtigt. Es kann z. B. nicht angehen, daß Betriebsratsmitglieder gegenüber der Belegschaft über ihnen vom Unternehmer „vertraulich“ mitgeteilte Massenentlassungen wegen geplanter Rationalisierungsmaßnahmen schweigen müssen.

.....

§ 56 nennt die sozialen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

§ 56 nennt die sozialen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht.

Übereinstimmend sehen beide Gesetzentwürfe eine Erweiterung der Rechte des Betriebsrats vor, so z. B. Mitbestimmung bei Festsetzung von Kurz- und Mehrarbeit; bei der Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die nur bei Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an den betreffenden Arbeitnehmer vermietet werden; bei Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bei der Festsetzung von Akkord- und Prämien-sätzen sowie anderer leistungsbezogene-

ner Entgelte; bei Fragen der betrieblichen Lohnfindung und deren Änderung.

§ 56a — Bildung von Arbeitsgruppen

(1) Für Arbeitnehmer, die im Rahmen der Aufgaben einer Betriebsabteilung gemeinsam selbständige Teilfunktionen erfüllen, kann der Betriebsrat Arbeitsgruppen bilden. Die Anregungen und Beschwerden der Arbeitsgruppe oder von deren Mitgliedern werden dem Betriebsrat vorgetragen.

(2) Der Betriebsrat ist verpflichtet, zu den Anregungen und Beschwerden der Arbeitsgruppe Stellung zu nehmen. Soweit diese Anregungen und Beschwerden Gegenstand einer Betriebsratssitzung werden, hat der Betriebsrat von dieser Sitzung der Arbeitsgruppe Bericht zu erstatten.

(3) Für Betriebe, in denen wegen ihrer Größe oder aus sonstigen Gründen neben dem Betriebsrat eine zusätzliche Vertretung der Belegschaftsinteressen wünschenswert erscheint, können durch Tarifvertrag Arbeitsgruppensprecher, Vertrauensleute oder ähnliche Einrichtungen vorgesehen werden. Rechte und Pflichten dieser Einrichtungen und ihrer Mitglieder regelt der Tarifvertrag.

Die in § 56a vorgesehene Bildung von Arbeitsgruppen ist ein eigener Vorschlag der SPD und vom DGB aus guten Gründen nicht beabsichtigt. Der SPD-Entwurf greift damit einen Gedanken des SPD-Bundestagsabgeordneten Hans Matthöfer auf, Mitarbeiter des Vorstandes der IG Metall. (Vgl. dazu „Gewerkschaftliche Monatshefte“ 12/1968, S. 751/752.) In diesem Zusammenhang warnte Olaf Radke, ebenfalls vom Vorstand der IG Metall, in „express international“ Nr. 36 vom 16. 11. 1968 vor der Gefahr, Arbeitsgruppensprecher als Unterbau des Betriebsrats einzuführen. Wenn die Arbeitsgruppensprecher ein gesetzliches Organ der Unternehmensverfassung sind und dieses in der Regel mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörpern identisch ist, schreibt Radke, dann würden die Gewerkschaften bei jeder Aktion gelähmt, denn ihre aktiven Mitglieder wären als Arbeitsgruppensprecher zur Wahrung des Betriebsfriedens verpflichtet. Diese Gefahr besteht tatsächlich, auch wenn § 49 Absatz 2 des DGB-Entwurfs verwirklicht wird, wonach Betriebsratsmitglieder, Sonder- und Jugendvertreter im Rahmen der Aufgaben ihrer Gewerkschaft tätig werden können.

Der SPD/Matthöfer-Vorschlag fördert die Unternehmerkonzeption, die Gewerkschaften durch die Bildung eines nicht-gewerkschaftlichen Vertrauensleutekörpers aus den Betrieben zu verdrängen. Wer die über den Betriebsrat hinausgehende Verbesserung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer für notwendig hält — und sie ist notwendig —, der sollte sich nicht dem Streben der Gewerkschaften, gewerkschaftliche Vertrauensleutekörper zu bilden, in den Weg stellen. Diese sind den Gewerkschaften und nicht der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Unternehmer verpflichtet, und können unmittelbar in Aktion treten, wenn es nötig wird. Ihr Schutz kann auf dem Wege von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen durchgesetzt werden, wie es die IG Metall in Manteltarifverhandlungen in Nordrhein-Westfalen bereits in Angriff genommen hat, aber auch durch Gesetz, wie kürzlich in Frankreich.

§ 60 — Personelle Angelegenheiten

(1) Der Betriebsrat hat nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts in personellen Angelegenheiten mitzubestimmen.

(2) Personelle Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind: Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen und Entlassungen.

(3) Einstellungsrichtlinien und personelle Fragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einstellungsstelle (§ 50) verbindlich.

§ 60 — Mitbestimmungsrechte (personelle Angelegenheiten)

(1) Der Betriebsrat hat nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts in allen personellen Angelegenheiten mitzubestimmen.

(2) Personelle Angelegenheiten im Sinne dieses Gesetzes sind: Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen und Entlassungen ohne Rücksicht auf ihre Veranlassung.

(3) Einstellungsrichtlinien und personelle Fragebogen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Im Falle der Nichteinigung entscheidet die Einstellungsstelle (§ 50) verbindlich.

Beide Fassungen bedeuten gegenüber dem geltenden Betriebsverfassungsgesetz Verbesserungen: Zur Zeit dürfen Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten nur in Betrieben „mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern“ wahrgenommen werden. Durch die Neufassung wird diese Beschränkung aufgehoben. Die Neufassung sieht auch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Eingruppierungen und Umsetzungen vor. Wesentlich ist auch die neue Bestimmung des Abs. 3.

§ 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 erzielt.

§ 63 - Umgruppierung und Versetzung

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.

§ 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 und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen sowie 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 erzielt.

§ 63 — Mitbestimmung bei Eingruppierungen etc.

(1) § 61 Abs. 1 und 2, §§ 62 und 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.

Der Unternehmer kann, im Unterschied zum geltenden Recht, Einstellungen nur noch mit Zustimmung des Betriebsrats vornehmen. Um in dieser Frage eine gleichberechtigte Mitbestimmung zu gewährleisten, sieht der DGB-Entwurf den Fortfall der in § 61 Abs. 3 des BetrVG aufgeführten Einschränkungen vor. Dagegen sieht der SPD-Entwurf in einem Abs. 3 die Beibehaltung der Einschränkungen vor, so daß der Betriebsrat nur in bestimmten Fällen seine Zustimmung zu einer Einstellung verweigern könnte.

§ 66 — Mitwirkungen bei Kündigungen, Masseneinstellungen und -entlassungen, Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer

(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) Hat ein Arbeitnehmer oder eine in § 5 Buchstabe c) genannte Person durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden 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.

§ 63 — Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers und die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrats, Mitgliedern der Jugendvertretung, von Sicherheitsbeauftragten ist 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. Vor jeder sonstigen außerordentlichen Kündigung ist der Betriebsrat zu hören. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes bleiben unberührt.

(2) Hat ein Arbeitnehmer oder eine in § 4 Abs. 2 Buchstabe c) genannte Person durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten den Betriebsfrieden 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.

Beide Entwürfe sind inhaltlich gleich. Die im geltenden Recht fixierte Anhörung des Betriebsrats vor jeder Kündigung wird durch ein Mitbestimmungsrecht ersetzt. Darüber hinaus wird der Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder, Jugendvertreter und Sicherheitsbeauftragte auch auf außerordentliche Kündigungen ausgedehnt, da bei diesem Personenkreis durch das Eintreten für die Interessen der Beschäftigten ständig eine erhöhte Gefahr besteht, den Arbeitsplatz durch Unternehmerwillkür zu verlieren.

Während das BetrVG nur bei den „Betriebsfrieden“ störenden Arbeitnehmern dem Betriebsrat das Recht einräumt, deren Entlassung oder Versetzung zu verlangen, soll ein verbessertes BetrVG auch die leitenden Angestellten in diesen Personenkreis einbeziehen da — wie es in der Begründung des DGB heißt — eine „Störung des Betriebsfriedens“ durch leitende Angestellte „besonders nachhaltig wirkt“.

§ 67 — Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständigen Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens rechtzeitig, regelmäßig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Wirtschaftsausschuss bekannt geworden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Wirtschaftsausschuss zu wahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses, des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) und der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 50 Abs. 5).

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören:

- 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.

§ 68 — Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses

(1) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sechs Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. § 53 gilt für sie entsprechend.

(2) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet, so bestimmt dieser die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Fall in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist kein Gesamtbetriebsrat gebildet, so werden die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses durch die Mitglieder der Betriebsräte bestimmt; die Amtszeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses endet in diesem Fall in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Be-

§ 67 — Wirtschaftsausschuss

(1) In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständigen Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten.

(2) Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens rechtzeitig, regelmäßig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden. Alle Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Wirtschaftsausschuss bekannt geworden sind, Stillschweigen auch nach dem Ausscheiden aus dem Wirtschaftsausschuss zu wahren. Diese Schweigepflicht gilt nicht gegenüber Mitgliedern des Wirtschaftsausschusses, des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, der Einigungsstelle (§ 50 Abs. 1) und der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 50 Abs. 6).

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift 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 berühren können.

§ 68 — Rechte der Mitglieder

(1) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sechs Mitgliedern, die dem Unternehmen angehören müssen, darunter mindestens einem Betriebsratsmitglied. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. § 53 gilt für sie entsprechend.

(2) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist ein Gesamtbetriebsrat gebildet, so bestimmt dieser die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Falle in dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Besteht ein Unternehmen aus mehreren Betrieben und ist kein Gesamtbetriebsrat gebildet, so wird die Hälfte der Mitglieder durch die Mitglieder der Betriebsräte bestimmt; die Amtszeit der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses endet in diesem Falle mit dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Be-

Der Wirtschaftsausschuss ist nicht als Mitbestimmungsorgan sondern als Einrichtung zur Information des Betriebsrats und damit der Belegschaft (allerdings mit Einschränkungen) gedacht. Neu ist die Einbeziehung der Investitionsprogramme, der finanziellen Lage und der Rationalisierungsvorhaben der Unternehmen in die Informationspflicht, was eine Verbesserung gegenüber dem geltenden Recht darstellt. In diesem Zusammenhang schlägt die DKP vor, „daß die vorgesehene Erweiterung der Rechte des Wirtschaftsausschusses bis zu echten Mitbestimmungsrechten ausgebaut wird“.

Im DGB-Organ „Welt der Arbeit“ Nr. 52/1968 stellt das Mitglied des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, Georg Neemann, „die vielfach ungenutzten Möglichkeiten der Information im Wirtschaftsausschuss der von der SPD angestrebten Unternehmensversammlung (vgl. §§ 6 bis 13 im „Entwurf eines Gesetzes über die Unternehmensverfassung . . .“) gegenüber und bezieht sich davon ableitend die Notwendigkeit einer Unternehmensversammlung.“

Während der DGB-Entwurf bezüglich des Wirtschaftsausschusses kategorisch fordert, die Ausschußmitglieder „regelmäßig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten“ fügt der SPD-Entwurf den einschränkenden Halbsatz hinzu: „. . . soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden“. Eine solche Bestimmung würde die Informationspflicht stark relativieren und zu einer Ermessungsangelegenheit des Unternehmers machen. Diese Einschränkung, die auch im geltenden BetrGV enthalten ist, kann nicht hingenommen werden.

Der SPD-Entwurf weicht in einem wesentlichen Punkt vom DGB-Entwurf ab: bei der Bestimmung der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses. Das geltende BefrVG verlangt die Benennung der Mitglieder je zur Hälfte durch den Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat bzw. die Mitglieder der Betriebsräte, wenn es deren mehrere, aber keinen Gesamtbetriebsrat gibt. Der DGB-Entwurf fordert konsequent die Bestimmung aller Mitglieder des Wirtschaftsausschusses durch den Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat usw. Darin kommt die Auffassung des DGB zum Ausdruck, daß der Wirtschaftsausschuss kein Organ für eine „vertrauliche Zusammenarbeit“ ist, wie es in § 67 des BetrGV heißt, sondern ein Organ des Betriebsrats.

Diesen Eindruck erweckt auch die SPD, wenn sie (Abs. 2) in ihrem Entwurf sagt: „Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden vom Betriebsrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt.“ Aber in den weiteren Fällen (Gesamtbetriebsrat, mehrere Betriebsräte), die in den Großunternehmen überwiegen, wird dann nur noch von der „Hälfte der Mitglieder“ gesprochen, ohne zu erläutern, wer denn die andere Hälfte bestimmt. Offensichtlich

der Mehrheit der Betriebsratsmitglieder abgelaufen ist, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren.

(3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können in der gleichen Weise abberufen werden.

Die restlichen Paragraphen des DGB-Entwurfs regeln die Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses, die Mitbestimmung der Betriebsräte bei Betriebsänderungen, die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte und enthalten die Strafvorschriften.

triebsratsmitglieder, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist.

(3) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können in der gleichen Weise jederzeit abberufen werden.

Die restlichen Paragraphen des SPD-Entwurfs regeln die Arbeitsweise des Wirtschaftsausschusses, die Mitbestimmung der Betriebsräte bei Betriebsänderungen, die Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat, die Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte und enthalten die Strafvorschriften.

handelt es sich dabei um ein verstecktes Hintertürchen, durch das die Unternehmer Einfluß auf die Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses nehmen könnten. Der SPD-Vorschlag deckt sich an dieser Stelle mit den Formulierungen des geltenden Betriebsverfassungsgesetzes.

Beide Entwürfe enthalten in den restlichen Paragraphen gegenüber dem geltenden BetrVG Verbesserungen, so besonders hinsichtlich Information und Mitbestimmung bei Betriebsänderungen (§ 72). Bei der Entsendung von Arbeitnehmervertretern in die Aufsichtsräte orientieren sich die Vorschläge im wesentlichen an den schon jetzt geltenden Bestimmungen. Für den Zweck dieser Synopse, die von den Forderungen der Gewerkschaften abweichenden Vorstellungen — besonders der SPD-Gesetzentwürfe — deutlich zu machen, sind die folgenden Paragraphen unerheblich.

Vorschläge der DKP zur Mitbestimmung

Die Deutsche Kommunistische Partei hat sich mit konkreten Formulierungen und Vorschlägen in die Mitbestimmungsdiskussion eingeschaltet. Auf einer Arbeitskonferenz in Dortmund hat die DKP am 1. März 1969 ihre grundsätzliche Aussage zu dem Fragenkomplex Mitbestimmung mit rund 500 kommunistischen Betriebsarbeitern und Gewerkschaftern diskutiert und als „Vorschläge der DKP zur Mitbestimmung“ der Öffentlichkeit unterbreitet. Die Vorschläge wurden dem DGB, den Gewerkschaften und der am 3. März 1969 durchgeführten SPD-Konferenz der Betriebs- und Personalräte zugeleitet. Das Papier hat folgenden Wortlaut:

Die gesellschaftlichen Verhältnisse in der Bundesrepublik sind gekennzeichnet durch die Wiederherstellung und den Ausbau der alten Besitz- und Machtverhältnisse. In Wirtschaft und Politik herrschen wieder die Konzernherren von gestern, die Abs, Flick und Thyssen, die Herren von Siemens und IG Farben, die Totengräber der Weimarer Republik, die ehemaligen Wehrwirtschaftsführer.

Durch Zusammenschluß von Riesenkonzernen wie BASF und Wintershall, RWE und GBAG, durch die Bildung der Ruhrkohle AG und gemeinsame Gesellschaften wie bei Thyssen und Mannesmann, durch Kooperationen wie bei Siemens und AEG erleben wir gegenwärtig eine neue Stufe großkapitalistischer Machtzentration.

Dieser Prozeß wird ergänzt durch das immer stärkere Eindringen ausländischer Mammutkonzern in die Bundesrepublik.

Mit seiner wirtschaftlichen Macht erweitert das Großkapital auch seine politische Macht.

Die Beherrschung der Monopole nutzen den Staatshaushalt, um über Rüstungsaufträge, Steuervergünstigungen und Subventionen verschiedenster Art einen größeren Teil des Nationaleinkommens an sich zu ziehen.

Der von den arbeitenden Menschen geschaffene Reichtum wird weitgehend durch eine kleine Gruppe von Multi-

millionären angeeignet. Um ihre Alleinherrschaft zu erhalten, wird den Arbeitern, Angestellten und Beamten in Betrieben und Verwaltungen, in Wirtschaft und Staat die Mitbestimmung verweigert. Diese unkontrollierte wirtschaftliche und politische Macht und das hemmungslose Profitstreben ist die Ursache der wachsenden Abhängigkeit der arbeitenden Menschen, ihrer sozialen Unsicherheit sowie der Wirtschafts- und Währungskrisen, der strukturellen Erschütterungen und des Bildungsnotstands.

Die Wirtschaftskrise 1966/67 zeigte erneut die Unfähigkeit des großkapitalistischen Herrschaftssystems, den arbeitenden Menschen sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten. Die Arbeiterklasse ist weiterhin von Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Sozial- und Lohnabbau bedroht.

Diese Unsicherheiten und Gefahren werden in dem bei uns herrschenden System durch die wissenschaftlich-technische Revolution und die sie begleitende Automation um ein Vielfaches gesteigert.

Die Alleinherrschaft des Großkapitals in Wirtschaft und Staat ist auch die Ursache für den Ausbau der autoritären Herrschaftsformen, für die wachsende Gefahr des Neonazismus und den fortschreitenden Abbau der demokratischen Rechte, für die Notstandspolitik und die geplante Vorbeugehaft.

Die Gefahren dieser Machtzentration zeigen sich in der Nichtanerkennung der DDR und der bestehenden Grenzen, im Streben nach Atomwaffen. Das Groß- und Rüstungskapital und seine Regierung haben die Bundesrepublik zum Hauptherd der Unruhe und Kriegsgefahr in Europa gemacht.

In dieser Situation ist die Forderung der Arbeiter, Angestellten und Beamten und ihrer Gewerkschaften nach einer wirksamen Mitbestimmung von großer Bedeutung.

Von der Lösung dieser Aufgabe hängt die friedliche und demokratische Entwicklung unseres Landes ebenso ab wie die Sicherung der Arbeitsplätze, das berufliche Fortkommen und der Inhalt der Lohntüte eines jeden Arbeiters und Angestellten.

Mitbestimmung entspricht den Lebensinteressen breitester Bevölkerungsschichten. Sie ist ein wichtiger Schritt, um die Wirklichkeit in der Bundesrepublik mit der Forderung des Grundgesetzes nach einem demokratischen und sozialen Rechtsstaat in Übereinstimmung zu bringen.

Ziele der Mitbestimmung

Die Unternehmerverbände als die Repräsentanten des Großkapitals sind entschiedene Gegner der Mitbestimmung. Sie wollen ihren Herrn-im-Hause-Standpunkt in den Betrieben und in der Wirtschaft verewigen. Sie finanzieren eine breite Kampagne, um die gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen zu diffamieren. Zugeleich wollen sie durch Propagierung der sogenannten „Sozialpartnerschaft“ die Mitbestimmung in ihr Gegenteil umfälschen und als Gleichschaltungsinstrument missbrauchen, wie es die „konzertierte Aktion“ beweist.

Mitbestimmung und „Sozialpartnerschaft“ oder „Klassenharmonie“ sind

unvereinbar. Das Ziel der Mitbestimmung muß darin bestehen, die Alleinherrschaft des Großkapitals einzuschränken, den Einfluß der Arbeitersklasse und ihrer Gewerkschaften in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zu erhöhen und eine Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft einzuleiten. Sie muß der Machtzentration des Großkapitals einen wirk samen Damm entgegensetzen.

Die Mitbestimmung muß dazu dienen, die soziale und gesellschaftliche Stellung der abhängig beschäftigten Menschen in unserem Land grundlegend zu verbessern. Sie muß genutzt werden, um die Arbeitsplätze zu sichern und zu gewährleisten, daß die von den Arbeitern, Angestellten und Beamten, Ingenieuren und Wissenschaftlern geschaffenen Werte und die Ergebnisse des technischen Fortschritts in stärkstem Maße ihnen selbst zugute kommen.

DKP unterstützt die Vorschläge des DGB

Wenn heute die Forderung nach Mitbestimmung im betrieblichen, wirtschaftlichen und staatlichen Raum so starken Widerhall findet, dann ist dies vor allem den Bemühungen der im DGB vereinten Gewerkschaften zu danken.

Die DKP unterstützt die Zielvorstellung des DGB, der in seinem Grundsatzprogramm betont, die Mitbestimmung solle „eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft einleiten“. Sie unterstützt ebenso den vom DGB vorgelegten „Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Großunternehmen und Großkonzernen“, seine Vorschläge zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes sowie seine Forderung nach einem Bundeswirtschafts- und Sozialrat.

Die DKP teilt die Auffassung jener Gewerkschaften, die sich nicht mehr mit Initiativen an den Gesetzgeber begnügen, sondern Mitbestimmungsforderungen tarifvertraglich durchsetzen wollen.

Die DKP ruft ihre Mitglieder auf, als Gewerkschafter aktiv mitzuhelfen, die Arbeiter und Angestellten für den Kampf um diese berechtigten Forderungen zu gewinnen. Die Vorschläge des DGB finden unsere aktive Unterstützung, weil ihre Verwirklichung einen Schritt nach vorn bedeuten würde.

Diese Unterstützung erfolgt, ohne daß die DKP auf die Erörterung und Aufstellung weitergehender Mitbestimmungsforderungen verzichtet.

Vorschläge der DKP

Die DKP ist der Auffassung, daß die Mitbestimmung alle Ebenen des Wirtschaftsgeschehens erfassen und vom Arbeitsplatz über den Betrieb und das Unternehmen bis zur wirksamen Mitentscheidung in der staatlichen, Wirt-

schafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik reichen muß. Erst in einem solchen Gesamtsystem wird eine effektive Mitbestimmung überhaupt möglich sein. Eine wirksame Mitbestimmung am Arbeitsplatz erfordert den Ausbau und die gesetzliche Sicherung der Rechte der gewerkschaftlichen Vertragsleute. Die Vertragsleute müssen in enger Zusammenarbeit mit den Betriebsräten bei allen Entscheidungen mitbestimmen, die den Arbeitsplatz, die Arbeitsorganisation, das berufliche Fortkommen, Arbeitssicherheit, die Entlohnung und Arbeitszeitregelung der in ihrem Bereich tätigen Kollegen betreffen. Sie müssen das gesetzlich gesicherte Recht zur Wahrnehmung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben im Betrieb erhalten. Den Vertragsleuten ist ein gesetzlicher Kündigungsschutz zu gewähren.

Der Kampf um die betriebliche Mitbestimmung schließt die volle Ausnutzung der vorhandenen Rechte und Möglichkeiten ein, so spärlich diese auch sind.

Eine wirksame betriebliche Mitbestimmung erfordert Mitentscheidung der Arbeiter, Angestellten und Beamten und ihrer Betriebs- und Personalräte in allen personellen Fragen, also bei Einstellungen und Entlassungen, Umsetzung und Umschulungen, bei der Berufsausbildung usw. Sie verlangt Mitbestimmung bei Lohn und Akkord, Arbeitszeit, Arbeitstempo und in allen sozialen Fragen. Sie erfordert vor allem aber auch eine wirksame Mitbestimmung über die Investitionen, die Gewinnverteilung, die Gestaltung der Produktionsprogramme und aller anderen wirtschaftlichen Fragen.

Dazu ist die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlich. Es geht dabei vor allem um die Umwandlung der dort enthaltenen sogenannten Mitwirkungs-, Informations- und Anhörrechte in echte Mitbestimmungsrechte.

Die DKP ist der Auffassung, daß über die gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus der gegenwärtige § 49 geändert werden muß. Die Betriebsräte dürfen nicht länger zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit den Unternehmen verpflichtet sein. Sie sind in ihrer Tätigkeit den Belegschaften verantwortlich. Sie müssen das Recht zu umfassender Interessenvertretung der Belegschaften einschließlich der Unterstützung von Arbeitskämpfen erhalten. Gleichermaßen gilt auch für die Mandatsträger der Arbeiter und Angestellten in der Montanmitbestimmung.

Die DKP tritt dafür ein, daß die vorgesehene Erweiterung der Rechte des Wirtschaftsausschusses bis zu edten Mitbestimmungsrechten ausgebaut wird.

Die Belegschaftsversammlungen sollten mit Rechten ausgestattet werden, die es ihnen ermöglichen, in den wichtigsten Fragen unmittelbar mitzuentscheiden.

Eine wirksame betriebliche Mitbestimmung erfordert nicht zuletzt auch den Ausbau und die gesetzliche Sicherung der Rechte der Betriebsjugendvertreter, den Kündigungsschutz für Jugendvertreter und Mitbestimmung bei der beruflichen Ausbildung im Betrieb sowie ihre stimmberechtigte Teilnahme an den Betriebsrats- und Ausschusssitzungen.

Auf der Unternehmensebene unterstützt die DKP die Forderung der Gewerkschaften nach einer paritätischen Mitbestimmung in den Aufsichtsräten und darüber hinaus in den Vorständen aller Großunternehmen.

Unter den Bedingungen wachsender staatlicher Eingriffe in den Wirtschaftsprozeß hängt heute die Entwicklung eines Unternehmens, das Wohl und Wehe der Arbeiter und Angestellten und ihrer Familien in immer größerem Maße von Entscheidungen ab, die nicht im Betrieb oder Unternehmen, sondern in staatlichen Organen getroffen werden. Die Mitbestimmung muß darum dem arbeitenden Volk und seinen Vertretern einen maßgeblichen Einfluß und demokratische Kontrolle bei allen staatlichen Regulierungen und Planungsmaßnahmen sichern. Das gilt vor allem für die Finanz- und Investitionspolitik. Aber ebenso für die Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze und der notwendigen Umstrukturierung der Wirtschaft sowie bei der Demokratisierung und Modernisierung des Bildungswesens und bei der staatlichen Sozialpolitik. Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften und der Öffentlichkeit muß auch auf die Bundesbank ausgedehnt werden. Die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung soll dem Ziel dienen, den Einfluß der egoistischen Macht- und Profitinteressen des Großkapitals einzuschränken und den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen in der Wirtschaftspolitik den Vorrang zu sichern.

Eine wirksame Mitbestimmung erfordert, daß die Vertreter der Arbeitersklasse in allen Mitbestimmungsgremien berechtigt und verpflichtet sind, den Belegschaften und Gewerkschaften Rechenschaft über ihre Tätigkeit zu geben. Im Falle ihres Versagens sollten die Mandatsträger abgewählt werden können. Dazu müssen auch das Betriebsverfassungsgesetz und das Aktienrecht entsprechend geändert und vor allem die Schweigepflicht aufgehoben werden.

Die DKP ist der Auffassung, daß der Kampf um Mitbestimmung ein wichtiger Schritt auf dem Wege zur demokratischen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Bundesrepublik ist. Er muß ergänzt werden durch eine demokratische Wirtschafts- und Strukturplanung sowie die Überführung der Schlüsselindustrien und marktbeherrschenden Unternehmen in öffentliches Eigentum. Die Verwirklichung dieser Ziele ist auch eine wesentliche Voraussetzung für die schließliche sozialistische Umgestaltung der Gesellschaft.

Haltung der Bundestagsparteien

Die CDU lehnt die von den Gewerkschaften geforderte Mitbestimmung ab. Sie hat sich, nicht zuletzt auch unter dem Druck christlicher Arbeiter und Verbände, in ihrem Aktionsprogramm zwar formal für den weiteren Ausbau des Betriebsverfassungsgesetzes ausgesprochen, zugleich aber einen stärkeren Einfluß der Gewerkschaften in den Betrieben abgelehnt.

Ihre Schwesterpartei, die CSU, stellt sich entschieden jeder Ausweitung der Mitbestimmung entgegen. An der Haltung der Unternehmerverbände und der CDU/CSU zeigt sich das Bestreben des Großkapitals, mit aller Kraft die Mitbestimmungsforderungen der Gewerkschaften zu verhindern. Zugleich versucht man, den Mitbestimmungsgedanken zu verfälschen und ihm einen sozialpartnerschaftlichen Inhalt zu geben.

Die FDP ist seit jeher auch ein erklärter Gegner der gewerkschaftlichen Mitbestimmung und steht in dieser Frage an der Seite der Unternehmerverbände.

Die SPD-Führung hat den gewerkschaftlichen Forderungen nur teilweise und unter Druck entsprochen. Nachdem sie zwei Jahre lang in der Regierung der Großen Koalition zur Verwirklichung dieser Forderungen nichts getan hat, jedoch die Annahme der Notstandsgesetze gegen den erklärten Willen der Gewerkschaft ermöglichte, gibt sie sich jetzt vor den Bundestagswahlen betont mitbestimmungsfreudlich und erweckt den Anschein, die Forderungen der Gewerkschaften zu vertreten.

In ihren Gesetzesentwürfen kommt sie zwar den gewerkschaftlichen Vorstellungen in einigen Fragen entgegen, aber in entscheidenden Fragen wendet sie sich gegen die gewerkschaftlichen Positionen. Das betrifft insbesondere das Bemühen, Minderheitsgruppen zu begünstigen, wodurch das einheitliche Handeln der Belegschaften und ihrer gewerkschaftlichen Interessenvertretung erschwert wird. In einem Ergänzungsvorschlag zum § 51 des Betriebsverfassungsgesetzes sagt die SPD-Führung, daß die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Arbeiter im Betrieb „nicht ohne zwingenden Grund eingeschränkt werden soll“. Damit wird der Anwendung der Notstandsgesetze im Betrieb eine Hintertür geöffnet.

Problematisch ist auch der Vorschlag einer Unternehmensversammlung sowie das vorgeschlagene Wahlverfahren für die Vertreter der Arbeiter und Angestellten in den Aufsichtsräten der Großunternehmen.

Der Vorschlag für eine Unternehmensversammlung ist vor allem deshalb fragwürdig, weil hier ein neues nicht-gewerkschaftliches Organ geschaffen und zwischen Belegschaften und Gewerkschaft gestellt wird. Bei der Kandidatenaufstellung für die Vertreter

der Arbeiter und Angestellten in den Aufsichtsräten der Großunternehmen soll das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften auf die nicht im Unternehmen beschäftigten Vertreter beschränkt werden.

Solche Vorschläge der SPD-Führung richten sich gegen das Bemühen, den Einfluß der Gewerkschaften in Betrieben und Unternehmen zu erweitern. Insgesamt lassen die Gesetzentwürfe der SPD-Führung die Machtpositionen des Großkapitals unangetastet.

Wege zur Mitbestimmung

Wir Kommunisten wissen, daß der Kampf um Mitbestimmung schwierig ist und nur im entschiedenen Kampf gegen das Großkapital und dessen Regierung zum Erfolg geführt werden kann.

Die Unternehmen, die sich jedem Pfennig Lohnerhöhung widersetzen, werden noch größeren Widerstand gegen jede Einschränkung ihrer Machtpositionen leisten. Dabei stützen sie sich nicht nur auf ihre gewaltige finanzielle Macht und ihren weitverzweigten Manipulationsapparat, sondern auch auf ihre enge Verbindung mit dem Staat.

Für die Durchsetzung der Mitbestimmung müssen zweifellos auch gesetzliche Regelungen erzwungen werden. Die Haltung der im Bundestag vertretenen Parteien zeigt jedoch, daß man nicht auf parlamentarische Entscheidungen warten kann und darf.

Darum sollte der Kampf um Mitbestimmung sofort in jedem Betrieb und auf allen Ebenen begonnen werden.

Alle Erfahrungen zeigen: es wird nur soviel Mitbestimmung geben, wie sich die Arbeiter, die Angestellten und Beamten und ihre Gewerkschaften erkämpfen.

Eine wichtige Voraussetzung für die Mobilisierung der Belegschaften ist ihre umfassende Aufklärung über Ziel und Bedeutung der Mitbestimmung. Jedem Kollegen muß bewußt werden, daß die Mitbestimmung nicht nur für

die Verbesserung seiner gesellschaftlichen Stellung, sondern auch für die Durchsetzung seiner unmittelbaren Forderungen am Arbeitsplatz und im Betrieb von entscheidender Bedeutung ist.

Die DKP unterstützt alle Bemühungen der Gewerkschaften, über Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge Mitbestimmungsrechte zu erhalten und notfalls durch entschlossene gewerkschaftliche Kampfaktionen, einschließlich Streiks, durchzusetzen. Die gewerkschaftlichen Erfahrungen beweisen, daß die so erzielten Erfolge die Bewegung stärken und dazu beitragen können, Mitbestimmungsrechte auch gesetzlich zu verankern. Der Streik der schleswig-holsteinischen Metallarbeiter ist hierfür ein beredter Beweis.

Angesichts der geschlossenen Front der Feinde der Mitbestimmung kann die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen nur das Ergebnis des gemeinsamen Kampfes der sozialdemokratischen und kommunistischen, der christlichen und parteilosen Arbeiter, Angestellten und Beamten sein.

Vor allem sollten sich Sozialdemokraten und Kommunisten, ungeachtet von Meinungsverschiedenheiten, in dieser für uns alle entscheidenden Frage zum gemeinsamen Handeln zusammenfinden.

Als Partner in der „Aktion Demokratischer Fortschritt“ wird die DKP die Gesetzentwürfe des DGB voll und ganz unterstützen. Die Bevölkerung, vor allem die Arbeiterklasse, kann überzeugt sein, daß eine Fraktion der ADF diese Gesetzentwürfe im Bundestag einbringen und mit ganzer Kraft für ihre Verwirklichung eintreten wird. Die DKP wird den Bundestagswahlkampf nutzen, um die Bevölkerung über den Inhalt der Mitbestimmung aufzuklären und sie für deren Durchsetzung zu gewinnen.

Die DKP unterbreitet ihre Vorschläge der Öffentlichkeit als Beitrag zur Diskussion über den Inhalt der Mitbestimmung und über Wege, sie zu verwirklichen.

BESTELLSCHEIN

Hiermit bestelle ich

..... Probeexemplar(e) der NACHRICHTEN*

..... Abonnement(s) der NACHRICHTEN zum Preis von vierteljährlich 2,25 DM zuzüglich Zustellgebühr*.

Name:

Ort: Straße:

....., den 19.....

Bitte deutlich schreiben!

*) Unzutreffendes bitte streichen

(Unterschrift)