

AUSSPRACHE

Die arbeits- und sozialrechtliche Schulung wird von unseren Betriebsratsmitgliedern nicht ernst genug betrieben

Trotz laufender Hinweise des DGB und der in ihm vereinigten Gewerkschaften auf die Notwendigkeit der Schulung von Betriebsratsmitgliedern, insbesondere auch auf arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet, läßt die Teilnahmebereitschaft der Betriebsratsmitglieder sehr zu wünschen übrig.

Früher wurde häufig der Vorwurf erhoben, daß von Seiten der Gewerkschaften auf diesem Sektor nicht genügend getan werde, daß also zuwenig Schulungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt würden. Unterstellt man einmal, ein solcher Vorwurf wäre früher einmal berechtigt gewesen, so steht heute jedenfalls fest, daß die Gewerkschaften sich schon seit Jahren um eine aktive Teilnahme der Betriebsratskollegen an den bestehenden Schulungsmaßnahmen bemühen. Es bleibt uns auch gar nichts anderes übrig, denn jedes Betriebsratsmitglied muß sich darüber klar sein, daß sich das Wissen seines auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene in Betracht kommenden Partners, also des Arbeitgebers, soweit es sich um Rechtskenntnisse handelt, ständig erweitert.

Die Arbeitgeberverbände haben schon seit langem der immer schwieriger werdenden Materie des Arbeits- und Sozialrechts und der immer umfassender werdenden Rechtsprechung dadurch Rechnung getragen, daß sie Personalleiterschulungen, und zwar regelmäßig, auf örtlicher Ebene durchführen.

Sehen wir nun der weiteren Tatsache offen ins Auge, daß es den Angestellten einer Personalabteilung oder den Personalleitern, die sich schon in ihrer beruflichen Tätigkeit seit vielen Jahren, mit dieser Materie beschäftigen müssen, leichter fällt, sich das arbeitsrechtliche Rüstzeug zu verschaffen, als unseren Betriebsratskollegen, die einer ganz anderen beruflichen Tätigkeit nachgehen, und es daher viel

schwerer haben, sich in dieser so umfassenden und komplizierten Materie zurechtzufinden, so zwingt gerade dieser Umstand zu der unabweisbaren Forderung, daß sich alle Betriebsratsmitglieder, und nicht nur einzelne oder der Betriebsratsvorsitzende, an unseren Schulungen beteiligen. Es geht auch heute nicht mehr an, eine solche Schulung nur im Winterhalbjahr durchzuführen und dann während der Sommermonate eine Pause einzulegen. Abgesehen davon, daß das in einem Winterhalbjahr erworbene Wissen durch eine längere Unterbrechung z. T. wieder vergessen wird, muß jeder bedenken, daß es während der Sommermonate auch keinen Stillstand der Rechtspflege auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts gibt. Gerade im Interesse der Arbeitnehmer ist daher auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts für „Gerichtsferien“ kein Raum.

Das war der Grund, weshalb der DGB schon seit vielen Jahren im Rahmen seines Bildungsprogramms zum Teil sogar mehrere arbeitsrechtliche Lehrgänge eingeführt hat, die in einem 14tägigen Turnus mit je 1V2 Stunden fortlaufend durchgeführt werden.

Es gibt keinen Zweifel darüber, daß diese Lehrgänge Erfolg gehabt haben für unsere Kollegen, für ihre Arbeit in ihrem Betrieb, aber auch für manchen Teilnehmer, der inzwischen als Arbeits- oder Sozialrichter tätig ist. Die Erfolge zeichnen sich eindeutig ab.

Dennoch ist die Beteiligung auch in diesem Bereich auf keinen Fall befriedigend. Es kann einfach nicht angehen, daß von z. B. etwa 3000 organisierten Betriebsratsmitgliedern nur 350 = etwa 10 Prozent an einer solchen Schulung teilnehmen. Hinzu kommt, daß häufig von Großbetrieben, wenn überhaupt, weniger Betriebsratsmitglieder an diesen Schulungen teilnehmen, als von Mittel- und Kleinbetrieben. Obwohl es dem Regelfall entspricht, daß in Großbetrieben die Betriebsratsstätigkeit viel reger ist und auch die Streitfälle und Auslegungsfragen in ganz massiver Form auf den Betriebsrat zukommen, gibt es eine ganze Reihe von Betriebsräten in Großbetrieben, die nicht ein einziges Mitglied ihres Betriebsrats diesen Lehrgängen zuführen. Das aber ist untragbar.

Lesen wir einmal nach, was das BAG in seiner Entscheidung z.B. vom 10. 11. 1954 — 1 AZR 19/53 — zur Notwendigkeit der Aneignung des arbeitsrechtlichen Wissens eines Betriebsratsmitgliedes zum Ausdruck bringt:

„Hierhin gehört nicht nur die eigentliche konkrete Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben im Betrieb selbst. Zur Durchführung der Aufgaben eines Betriebsrats gehört auch das Wissen um die Aufgaben, um die vom Gesetz geforderte Art und Weise ihrer Durchführung im Betrieb. Das Wissen um die Aufgaben selbst und um ihre praktische Durchführung ist so eng mit der Durchführung der Betriebsratsaufgaben verbunden, daß eine Trennung dieser Momente durchaus lebensfremd wäre. Es ist daher der Wirklichkeit und den Bedürfnissen des Betriebslebens angemessen, zur Wahrnehmung der Betriebsratsaufgaben auch die Teilnahme an solchen Betriebsratslehrgängen oder Betriebsratskonferenzen gehören zu lassen, die sich unmittelbar und ausschließlich mit den Aufgaben des Betriebsrats und ihrer Verwirklichung im Betrieb nach dem BVG befassen. Die Kenntnis des „was“ und „wie“ der Aufgaben des Betriebsrats nach dem BVG sind derart allernächste Vorbedingungen der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats im Betrieb, daß die Erfüllung dieser Bedingungen zur Aufgabenerfüllung selbst gerechnet werden muß ...“

An anderer Stelle führt das BAG aus:

„... . Es kann auch berechtigterweise nichts dagegen eingewandt werden, daß diese Betriebsratskonferenzen durch Gewerkschaften veranstaltet werden. Gem. § 49 BVG ist der Betriebsrat berechtigt, sich durch einen Gewerkschaftsfunktionär im Betrieb während einer Betriebsratssitzung Kenntnisse vermitteln zu lassen, die für die Aufgabenerfüllung im Betrieb erforderlich sind. Ist dies aber statthaft, so ist es nicht einzusehen, warum nicht bei bestimmten, mehrere Betriebe in gleicher Weise berührenden Fragen, Mitglieder der Betriebsräte der verschiedenen Betriebe zusammenkommen können, um die für die betriebliche Aufgabenerfüllung unmittelbar erforderliche Kenntnisvermittlung mit möglichst wenig Zeitversäumnis unter möglichst wenig Umständen zu erhalten ...“

Nun wird oft von Betriebsratskollegen eingewandt, daß sie durch die herausgegebene Literatur, also insbesondere auch die „Arbeitsrechtlichen Informationen“, in ausreichender Weise über arbeitsrechtliche Fragen unterrichtet würden. Wer glaubt, allein mit dem Lesen solcher Fachzeitschriften seine Aufgaben als Betriebsratsmitglied erfüllen zu können, der irrt gewaltig. Alle wissenschaftlichen Abhandlungen, insbesondere in Kurzform, wie unsere „Arbeitsrechtlichen Informationen“, lassen zwangsläufig Fragen offen, die der Leser in aller Regel nicht zu beantworten vermag. Es tauchen daher häufig Zweifel oder Zweifels-

fragen auf, die nur im persönlichen Gespräch oder aber im Rahmen von Schulungen, aufgeklärt bzw. beseitigt werden können.

Die Schulung wird immer eine schriftliche Unterweisung und eine mündliche Unterrichtung umfassen müssen, wobei der mündlichen Unterweisung der Vorzug gegeben werden muß. Nur durch laufende Übung und fortlaufende Wiederholung wird das Wissen um die einzelnen Probleme fruchtbar. Das sollten alle Betriebsratsmitglieder wissen!

Der DGB ist sich seiner Verantwortung auch auf diesem Sektor, der Schulungs- und Bildungsarbeit, voll und bewusst. Jetzt geht es darum, daß unsere Kollegen die bestehenden Möglichkeiten ausnutzen. Jeder sollte wissen: wer führen und damit gleichzeitig dienen will, dienen den Arbeitnehmern und darüber hinaus der Allgemeinheit, kann erfolgreich nur wirken, wenn er das erforderliche Wissen hat.
Günther Hoppe, Hilden