

Helmut Pinther

„Mitbestimmung am Arbeitsplatz“

Die Forderung nach „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“, zu der in den *Gewerkschaftlichen Monatsheften* vom März Ausführungen von *Fritz Vilmar* erschienen¹⁾, findet auch ihren Niederschlag im Aktionsprogramm des DGB, wenn es heißt, daß Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und in der gesamten Wirtschaft die politische Demokratie ergänzen muß. Die Frage ist nur, was unter dieser Forderung verstanden wurde. Ob man diesem Programmsatz einen Inhalt geben wollte, der heute zum Teil darin gesehen bzw. gesucht wird.

Zunächst dürfte sicher sein, daß damals niemand daran gedacht hat, neben dem Betriebsrat und dem gewerkschaftlichen Vertrauensmann weitere Vertretungsorgane zu schaffen, die berufen wären, die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb zu vertreten. Wenn also von einer Forderung nach „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ gesprochen wird, dann muß man gedanklich hinzufügen, „durch den Betriebsrat“ bzw. „gewerkschaftlichen Vertrauensmann“. Es ist dabei notwendig, sich zu erinnern, daß die sehr lebhaft diskutierte Frage, ob der Betriebsrat auch bei Maßnahmen, die den einzelnen Arbeitsplatz berühren, ein Mitbestimmungsrecht im Rahmen des § 56 BetrVG hat, noch nicht abgeschlossen war. Die Aufnahme einer derartigen Forderung in das Aktionsprogramm des DGB erfolgte deshalb in erster Linie, um die Haltung des DGB in dieser umstrittenen Frage zu verdeutlichen. Daß diese Auslegung richtig ist, wird durch folgende Überlegung gestützt. Der Terminus »*Mitbestimmung* am Arbeitsplatz“ ist im Hinblick auf § 56 BetrVG, auf den er sich bezog, völlig korrekt, weil insoweit Maßnahmen des Arbeitgebers ohne Zustimmung des Betriebsrats rechtsunwirksam sind. Was Vilmar unter den Begriff „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ fassen will, hat jedoch nichts mit „Mitbestimmung“ zu tun, sondern allenfalls mit „Mitwirkung“ oder „Information“. Es kann also nicht zweifelhaft sein, daß das Aktionsprogramm des DGB zwar eine Ausdehnung der Mitbestimmung bis hin zum Arbeitsplatz eines jeden einzelnen Arbeitnehmers fordert, daß aber diese Mitbestimmung von den gewählten Vertretern der Arbeitnehmer im Betrieb, also dem Betriebsrat, ausgeübt werden soll und nicht mit der heute diskutierten Forderung nach „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ mit eigenen Arbeitsgruppensprechern als zusätzliche Verhandlungspartner des Arbeitgebers zu verwechseln ist.

Soweit man ersehen kann, gibt es kaum eine Stimme, die sich gegen eine Verstärkung der Rechte des einzelnen Arbeitnehmers und gegen seine wirksamere Beteiligung am betrieblichen Geschehen wendet. Es ist nahezu einheitliche Auffassung, daß der persönliche Einfluß- und Freiheitsbereich des einzelnen Arbeitnehmers erweitert und daß er von dem Gefühl befreit werden muß, nur „verwaltet“ zu werden. Dieses Gefühl wird auch dann nicht ohne weiteres entfallen, wenn die Entscheidungen, von denen er betroffen wird, gemeinsam von Arbeitgeber und Betriebsrat gefällt werden, wenn

1) Gewerkschaftliche Monatshefte 3/70, S. 135 ff.

es nicht gleichzeitig gelingt, dem einzelnen diese Entscheidungen verständlich zu machen. Das heißt also, Verbesserung der Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer bzw. zwischen ihm und seiner Vertretung, dem Betriebsrat.

Diese bestehenden Unzulänglichkeiten sind erkannt und in den letzten Jahren sind dazu eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen entwickelt worden. Inwieweit diese allerdings für die Praxis verwertbar sind, bedarf einer sehr eingehenden Prüfung, wenn das angestrebte Ziel auch wirklich erreicht werden soll, ohne daß dabei gleichzeitig neue Konfliktstoffe geschaffen und die Effektivität der Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb gefährdet wird. H. O. Vetter spricht in diesem Zusammenhang davon, daß es verhängnisvoll wäre, wenn man durch derartige Bemühungen dem Unternehmer den Weg zu konkurrierenden Gesprächspartnern auf der Arbeitnehmerseite eröffnen würde²⁾.

Die Rechte des Arbeitnehmers, als Partner des Arbeitsvertrages, gestalten sich durch individuelle vertragliche Abreden im Rahmen der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und durch Einwirkung kollektiver Normen, wie Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung. Will man also die Rechte des einzelnen gegenüber seinem Arbeitgeber verstärken, dann ist dazu der *Tarifvertrag* das geeignete Instrument. Dabei handelt es sich nicht um die tarifliche Gestaltung betriebsverfassungsrechtlicher Normen, sondern um Inhaltsnormen. Da es die Regelung von Arbeitsbedingungen betrifft, wird man diesen Bereich unter Berücksichtigung der gewährleisteten Tarifautonomie auch den Tarifvertragsparteien überlassen müssen. Sollte gleichwohl insoweit eine gesetzliche Regelung angestrebt werden, etwa als Mindestregelung und Rahmenvorschrift, dann könnte das im Zusammenhang mit der Schaffung eines Arbeitsgesetzbuches und hier wieder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisgesetzes geschehen. Allenfalls als Übergangslösung wäre die Regelung derartiger Tatbestände im Betriebsverfassungsgesetz vertretbar.

Zu diesem Bereich gehört z. B. das von vielen Seiten geforderte Recht auf Einsichtnahme des Arbeitnehmers in seine Personalakte oder die in den neuesten Novellierungsvorschlägen der Sozialausschüsse³⁾ geforderte Kenntnis über Beurteilungen oder eine Beurteilung beinhaltende Aktenvermerke, das Recht auf einen angemessenen Arbeitsplatz entsprechend den Anlagen und Fähigkeiten des einzelnen Arbeitnehmers usw. Hier besteht also ein weites Betätigungsfeld der Tarifvertragsparteien, das allerdings zu einem Teil bereits von ihnen ausgefüllt wird.

Neben dieser Regelung der Rechtsbeziehungen der einzelnen Arbeitnehmer zum Arbeitgeber — also dem reinen Individualbereich — bestehen die Rechtsbeziehungen der Belegschaft eines Betriebes zum Arbeitgeber im Kollektivbereich. Verhandlungspartner des Arbeitgebers ist in diesem Falle nicht der einzelne Arbeitnehmer, sondern die Belegschaft eines Betriebes, deren Interessen kraft Gesetzes vom gewählten *Betriebsrat* wahrgenommen werden, oder aber außerhalb der gesetzlichen Normen zu einem großen Teil durch die Vertrauensleute der Gewerkschaften.

Will man nun dem einzelnen oder kleineren Gruppen mehr Rechte einräumen, so kann und sollte das sowohl über den Individualbereich durch Vereinbarung entsprechender Inhaltsnormen, als auch über den Kollektivbereich durch betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen und einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes geschehen.

Da der Individualbereich verhältnismäßig leicht abgrenzbar ist, bleibt im wesentlichen die Grenzziehung zwischen Tarifvertrag und Betriebsverfassungsgesetz im kollektiven Bereich zu erörtern. Soweit es die tarifliche Gestaltung anbetrifft, sind die

2) H. O. Vetter, „Ein neues Jahrzehnt“, Gewerkschaftliche Monatshefte 1/70, S. 3.

3) Novellierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz vom 15. 3. 70, vorgelegt vom Arbeitskreis Mitbestimmung der Sozialausschüsse der CDA, Königswinter.

Tarifvertragsparteien relativ frei. Sie vermögen aus ihrer speziellen Kenntnis der betrieblichen Verhältnisse auch am besten zu entscheiden, was für die Arbeitnehmer insgesamt und für die des konkreten Betriebes am zweckmäßigsten ist. Sie können ihre Regelungen insbesondere den Erfordernissen anpassen, die sich aus den verschiedenen Betriebsgrößen ergeben und sie sind am besten in der Lage, die zweckmäßigste Abgrenzung der Aufgaben der gewerkschaftlichen Vertrauensleute von den Aufgaben der von der Gesamtbelegschaft gewählten Betriebsräten zu finden.

Erhard Lenk hat dazu⁴⁾ Anregungen gegeben, wenngleich die Lösung des sicherlich schwierigsten Problems in diesem Zusammenhang, nämlich der Kooperation der gewerkschaftlichen Vertrauensleute — als sog. Gruppensprecher — mit dem Betriebsrat noch nicht überzeugend gelungen erscheint. Seine Ausführungen dazu sind zu allgemein gehalten und setzen sich nicht mit den konkreten Problemen auseinander. Diese unterscheiden sich nicht wesentlich von denen, die sich auch bei der gesetzlichen Regelung eines sog. „Arbeitsgruppensprechers“ im Sinne *Vilmars* ergeben. Da die Frage der Zulässigkeit der Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowie der Schaffung evtl. anderer Vertretungsorgane im Betrieb durch Tarifvertrag noch keine einheitliche Auffassung in der Literatur gefunden hat, will der DGB in seinen Novellierungsvorschlägen zum Betriebsverfassungsgesetz die rechtliche Basis schaffen. Durch Tarifvertrag sollen die Errichtung anderer Vertretungen und über dieses Gesetz hinausgehende günstigere Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen ermöglicht werden. In diesen Novellierungsvorschlägen vertritt der DGB auch nach wie vor die Meinung, daß sich die gesetzlich geregelte Mitbestimmung im Betrieb nur über den Betriebsrat vollziehen soll. Auf Einzelheiten wird später noch einzugehen sein.

Obwohl *Vilmar* in seinem o. a. Artikel seine ursprünglichen Vorstellungen zur Lösung der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ revidiert hat, vermag er die grundsätzlichen Bedenken gegen seine Konzeption nicht zu zerstreuen.

Ausgangspunkt für die Notwendigkeit, ein revidiertes Konzept einer „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ vorzulegen, ist nach *Vilmar* die Erkenntnis, daß die von Kritikern der ersten Gesetzentwürfe *Vilmars* und *Matthöfers* hervorgehobene Gefahr vermieden werden müsse, in Gestalt eines gesetzlich institutionalisierten Arbeitsgruppensprechers ein neues sich verfestigendes Amt — evtl. im Gegensatz zu Betriebsrat und Vertrauensmann — entstehen zu lassen⁵⁾. Dieser Prämisse ist in vollem Umfange zuzustimmen, beruht sie doch auf der richtigen Erkenntnis, daß keine gesetzlich sanktionierten konkurrierenden Gesprächspartner der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber geschaffen werden dürfen, wenn die Einheitlichkeit, Geschlossenheit und damit die größtmögliche Effektivität der Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb gewahrt werden soll.

Leider tragen die konkreten Vorschläge *Vilmars* dieser vorgetragenen Erkenntnis nicht Rechnung. Die Institution „Arbeitsgruppensprecher“ bleibt in vollem Umfange erhalten und wird in folgenden Bestimmungen ausdrücklich erwähnt. § 56 a Abs. 1: „... Diese Arbeitsgruppen können ‚Arbeitsgruppensprecher‘ bestimmen.“ § 49 Abs. 4: „... . Arbeitsgruppensprecher... . können im Rahmen der Aufgaben ihrer Gewerkschaften tätig werden.“⁶⁾ Wenn *Vilmar* in seinem Gesetzentwurf auch noch keinen besonderen Kündigungsschutz für die Arbeitsgruppensprecher fordert, weiß aber jeder, daß es nur eine Frage der Zeit ist, bis dieser Kündigungsschutz — und zwar zu Recht — eingeführt sein würde.

4) Gewerkschaftliche Monatshefte 3/70, S. 143 ff.

5) Gewerkschaftliche Monatshefte 3/70, S. 139.

6) *Vilmars* Entwurf enthält auch noch die Forderung, wonach § 53 Abs. 1 und 2 wie folgt ergänzt werden sollen:
„... Die Arbeitsgruppensprecher... dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder gehindert werden.“
Ob die Nichtaufnahme dieser Forderung in seinem o. a. Beitrag eine weitere Revidierung seiner Vorstellungen ist, muß offenbleiben.

Vilmar glaubt aus der Tatsache, daß er keine besonderen gesetzlichen Normen für die Wahl, für Besprechungstermine, über die Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsgruppensprechers vorsieht, schließen zu können, daß damit die oben aufgezeigten und von ihm selbst für relevant gehaltenen Gefahren beseitigt werden könnten. Das aber ist m. E. sein entscheidender Trugschluß.

Ob ein Arbeitsgruppensprecher „gewählt“ wird, wie es für den Betriebsrat gilt, oder „bestimmt“ wird, wie es Vilmar für seinen Arbeitsgruppensprecher vorsieht, ist lediglich eine Frage des Grades der demokratischen Legitimation und vielleicht noch eine Frage der Praktikabilität, ändert jedoch nichts daran, daß das Gesetz die Institution „Arbeitsgruppensprecher“ eingeführt hat. Auch die Tatsache, daß für den Arbeitsgruppensprecher keine bestimmte Amtszeit bestehen soll, sondern die Möglichkeit gegeben ist, ihn jeweils neu zu bestimmen, ändert an dem Grundtatbestand nichts. Die Möglichkeit des ständigen Wechsels wird erfahrungsgemäß auch nur rein theoretischer Natur sein. Der einmal von der Gruppe Bestimmte wird in aller Regel auch für einen längeren Zeitraum ihr Sprecher bleiben. Daß der Arbeitsgruppensprecher keine speziellen Aufgaben im Gesetz zugewiesen bekommen soll, ist gleichfalls ohne Bedeutung für die Vilmarsche These. Die Aufgaben des Arbeitsgruppensprechers ergeben sich nämlich inzidenter aus denen der Arbeitsgruppe und diese sind im Gesetzentwurf ausdrücklich verankert. Sie sollen der Mitwirkung der Arbeitnehmer an allen sie am Arbeitsplatz interessierenden Fragen dienen.

Damit steht m. E. eindeutig fest, daß Vilmar sein selbstgestecktes Ziel mit seinem revidierten Entwurf nicht erreicht hat. Die von ihm in vollem Umfange erkannten Gefahren, die mit einem sich verfestigenden Amt entstehen könnten, sind mit seinem neuen Entwurf nicht beseitigt worden. Dabei ist es m. E. ohne entscheidende Bedeutung, ob man die im Vilmarschen Entwurf enthaltene Institutionalisierung des Arbeitsgruppensprechers für einen rechtlich relevanten Tatbestand hält, oder ihr eine defakto-Bedeutung zuerkennen will. Das Ergebnis ist im wesentlichen das gleiche. Damit würde es sich eigentlich erübrigen, auf seine, auf dieser unrichtigen Prämisse beruhenden Ausführungen, im einzelnen einzugehen. Um der Geschlossenheit der Darstellung willen soll das aber gleichwohl, wenn auch nur kurz geschehen, und zwar in der von Vilmar aufgezeigten Reihenfolge.

Erster Einwand: Die Forderung nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird von den Arbeitgebern aufgegriffen und gegen die anderen gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen ausgespielt.

Ich stimme Vilmar zu, daß dieser Einwand nicht sehr überzeugend ist, kein wirkliches Sachargument darstellt und mehr auf taktischen Überlegungen beruht. Dieser Vorbehalt hat aber m. E. in der Diskussion kaum eine Rolle gespielt. Dafür scheint mir jedoch ein anderes Argument bemerkenswert, mit dem sich Vilmar nicht auseinandergesetzt hat. Bekanntlich fordern auch die Arbeitgeber die Einführung von Arbeitsgruppensprechern — wenn auch erst in Betrieben ab 3000 Arbeitnehmern. Daß sie das nicht aus den gleichen Motiven heraus tun, wie das Vilmar beabsichtigt, kann wohl unterstellt werden. Das Ziel der Arbeitgeber dürfte darauf gerichtet sein, die Geschlossenheit der Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb zu beseitigen oder zumindest zu stören, um mit dem Betriebsrat ein leichteres Spiel zu haben. Denn was liegt näher, als nicht nur die einzelnen Arbeitsgruppen untereinander, sondern auch gegenüber dem Betriebsrat auszuspielen. In diesen Arbeitsgruppen mit eigenen Sprechern würden sich zweifellos in viel stärkerem Maße als bisher vorgefaßte Meinungen bilden, die von Arbeitsgruppe zu Arbeitsgruppe recht unterschiedlich sein können und die es dem

Betriebsrat außerordentlich erschweren würden, eine einheitliche Meinung zu bilden und gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Es ist den Arbeitgebern natürlich angenehmer, wenn sie die Solidarität der Arbeitnehmer schwächen können. Liberalistische Gedanken mit äußerst ernststen Gefahren für die Arbeitnehmerschaft klingen hier an.

Dieser Tatbestand aber, daß man von zwei unterschiedlichen Interessenslagen ausgehend in etwa die gleichen Instrumente vorschlägt, um zwei unterschiedliche Ziele zu erreichen, ist m. E. höchst bedenklich. Wer will wohl voraussagen, welche Zielvorstellungen sich letztlich mit dieser Institution des Arbeitsgruppensprechers durchsetzen werden. Welche Folgen würden wohl eintreten, wenn der Arbeitsgruppensprecher im Sinne der Arbeitgeber auch Eingang in die Klein- und Mittelbetriebe finden sollte?

Zweiter Einwand: Durch Einsatz gewerkschaftlicher Vertrauensleute als Arbeitsgruppensprecher werden diese betriebsverfassungsrechtlich gebunden und in ihrer gewerkschaftlichen Aktivität beschränkt,

Daß dieser auch von Vilmar als berechtigt angesehene und außerordentlich ernst zu nehmende Einwand durch sein revidiertes Konzept nicht entkräftet wurde, ist bereits oben ausgeführt worden. Meines Erachtens kann man aber nicht, wie es Vilmar tut, die Gefahr, daß die Arbeitsgruppensprecher und damit auch ein Großteil der gewerkschaftlichen Vertrauensleute an die betriebliche Friedenspflicht mit all ihren Konsequenzen gebunden wären, einfach dadurch als beseitigt ansehen, daß sowohl im DGB- als auch im SPD-Entwurf die Forderung enthalten ist, daß die Betriebsfunktionäre der Gewerkschaften ungehindert ihre Aufgaben und Tätigkeiten im Betrieb entfalten können. Noch ist diese Bestimmung nicht Gesetz geworden und würde es auch nur gegen den heftigsten Widerstand der Arbeitgeber werden. In Sachen „Arbeitsgruppensprecher“ liegt dagegen die Zustimmung der Arbeitgeber vor, so daß eine gesetzliche Regelung greifbar naheliegen würde, wenn sich die Gewerkschaften die Vorstellungen Vilmars zu eigen machen würden. Was aber ist dann?

Dritter Einwand: Die Wahl von Unorganisierten als Arbeitsgruppensprecher könnte in schlecht organisierten Betrieben zur Bildung einer nichtgewerkschaftlichen oder anti-gewerkschaftlichen Organisation führen.

Hier gesteht Vilmar sogar ein, daß man realistischerweise von der Annahme ausgehen kann, daß die Bedeutung der informellen Gruppensprecher als Initiatoren und Wortführer in Arbeitsgruppenbesprechungen zunimmt, was m. E. überhaupt keinem Zweifel unterliegen kann. Folgen vermag ich Vilmar allerdings nicht, wenn er es als völlig unrealistisch bezeichnet, daß parteipolitisch extrem ausgerichtete Kräfte eine Chance hätten, die Positionen der Arbeitsgruppensprecher zu übernehmen. Wer in der Gesamtbelegschaft nicht die erforderliche Resonanz gefunden und keinen Platz im Betriebsrat erhalten hat, wird zweifellos in den Arbeitsgruppen eine ideale Plattform für sein Wirken sehen. Nicht umsonst versuchen sowohl extrem rechts als auch links gerichtete Kreise sogenannte Basisgruppen in den Betrieben zu bilden. Hier wird ihnen qua Gesetzgeber die Startbahn geebnet. Mir ist dabei bewußt, daß die Initiatoren der Forderung nach „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ völlig andere Ziele vor Augen haben. Doch verhält es sich hier nicht ähnlich wie bei den Vorstellungen der CDU/CSU-Fraktion des letzten Bundestages auf Einführung eines Minderheitenschutzes für politisch-weltanschauliche Gruppierungen? Zwar hat man auf selten der CDU/CSU-Fraktion selbstverständlich nur an Minderheiten christlicher Prägung gedacht. Wie Prof. *Herschel* aber sehr richtig

ausführte⁷⁾, wurde damit gleichzeitig der rote Teppich ausgebreitet, über den auch Minderheiten anderer Provenienz schreiten.

Vierter Einwand: Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz fordert isoliertes egoistisches Vorgehen kleiner Gruppen und schafft Konflikte zwischen Mitbestimmungsaktionen dieser Gruppen und denen des Betriebsrats.

Die Argumentation Vilmars ist m. E. gerade in diesem Punkte zu unpräzise und übersieht einige wesentliche Tatbestände. Wenn er behauptet, daß sich die Mitbestimmung bzw. Mitwirkung am Arbeitsplatz — so wie er sie konzipiert hat — unmöglich neben oder gar gegen die Tätigkeit des Betriebsrats vollziehen kann, dann läßt er einfach außer Betracht, daß nach seinen eigenen Vorstellungen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erst dann einsetzt, wenn keine Einigung zwischen der Arbeitsgruppe bzw. deren Sprecher und dem Arbeitgeber oder seinen Vertretern erzielt wurde. Damit kann es aber ganz ohne Zweifel zu einem isolierten Vorgehen einzelner Gruppen kommen. Der Arbeitgeber, der eine erheblich bessere Übersicht als der einzelne Gruppensprecher besitzt, kann ohne Schwierigkeiten einzelne Gruppen gegeneinander ausspielen. Er wird insbesondere die Möglichkeit haben, kleinen und für ihn besonders wichtigen Gruppen, die nach Vilmar ja auf der Grundlage gemeinsamer, spezifischer Arbeitsaufgaben gebildet werden sollen, eine stärkere und günstigere Position einzuräumen als anderen. Diese Gefahr ist besonders deshalb so groß, weil ja nach Vilmar die Arbeitsgruppen und damit auch deren Sprecher, über alle die Arbeitnehmer am Arbeitsplatz interessierenden Fragen mit dem Arbeitgeber direkt verhandeln können. Das ist zweifellos eine sehr umfassende Regelung. Der Verhandlungskatalog reicht damit von den sozialen Angelegenheiten über die personellen bis hin zu wirtschaftlichen Fragen, die ja alle Arbeitnehmer am Arbeitsplatz interessieren.

Hinzu kommt, daß Arbeitsgruppensprecher versuchen könnten, zum Betriebsrat eine Gegenmachtposition zu bilden und in den Arbeitsgruppen ihre Vorstellungen etwa zur Gestaltung des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation durchzusetzen, und zwar ohne Rücksicht auf die Interessenlage der Gesamtbelegschaft. Daß damit die Arbeit des Betriebsrats erheblich erschwert und seine Stellung im Betrieb vor allem gegenüber dem Arbeitgeber beträchtlich gefährdet werden würde, liegt auf der Hand. Im übrigen wird auch hier wieder deutlich, wie unklar die Begriffsanwendung noch ist.

Auf der einen Seite zitiert Vilmar das Grundsatzprogramm des DGB als angeblichen Beweis dafür, daß es die Mitbestimmung im Betrieb nicht nur durch Arbeitnehmervertreter, sondern auch durch den einzelnen Arbeitnehmer selbst fordere, auf der anderen Seite vollzieht sich auch seine „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ nicht durch den einzelnen Arbeitnehmer, sondern durch ein Kollektiv unterhalb der Ebene der Gesamtbelegschaft.

Fünfter Einwand: Da an der Basis der betrieblichen Hierarchie keine Entscheidungen fallen, hat es auch keinen Sinn, dort Mitbestimmung zu fordern.

In den von Vilmar aufgeführten Beispielen, wie Einrichtung neuer Produktionsverfahren, Ankauf neuer Maschinen oder Änderung von Arbeitsplätzen, ist es m. E. höchst fraglich, ob man diese der Mitbestimmung am Arbeitsplatz unterwerfen kann. Tatsächlich fallen diese Entscheidungen sachnotwendig auf einer anderen Ebene. Worum es in all diesen Fragen nur gehen kann, ist die Notwendigkeit, die Sorgen und Wünsche — aber auch Anregungen — der einzelnen, von den Entscheidungen betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig in die Überlegungen des Betriebsrats mit einfließen zu lassen.

7) Protokoll Nr. 61, öffentliche Informationssitzung des Ausschusses für Arbeit am 9. 5. 63, S. 41.

Sechster Einwand: Arbeitsgruppenbesprechungen sind in der Praxis nicht durchführbar, da im heutigen durchrationalisierten betrieblichen Ablauf nicht irgendwelche Gruppen oder Abteilungen plötzlich aufhören können zu arbeiten, um Besprechungen durchzuführen.

Die von Vilmar hierzu vorgebrachten Argumente sind m. E. überzeugend.

Faßt man zusammen, dann liegt die Schwäche auch der revidierten Konzeption Vilmars, auf der alle aufgezeigten Bedenken beruhen, in der Tatsache begründet, daß er neben dem Betriebsrat Arbeitsgruppensprecher einführen will, die auch zu direkten Verhandlungen und Absprachen mit dem Arbeitgeber befugt sein sollen. Damit wird die Position des Betriebsrats als einheitlicher Vertreter der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb entscheidend gefährdet. Diese Konstruktion ist jedoch nicht notwendig, um dem berechtigten Anliegen nach stärkerer Beteiligung des einzelnen Arbeitnehmers am betrieblichen Geschehen zu entsprechen.

Die Vorschläge des DGB zeigen m. E. den richtigen Weg auf. Sie vermeiden auf der einen Seite die Entstehung eines konkurrierenden Gesprächspartners neben dem Betriebsrat, verbessern jedoch entscheidend die Kommunikation zwischen Betriebsrat und einzelnen Arbeitnehmern und umgekehrt und nehmen darüber hinaus dem Arbeitnehmer sicherlich weitgehend das Gefühl, „verwaltet“ zu werden.

Im einzelnen soll das durch folgende Regelungen erreicht werden.

1. Durch *Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder* und eine erhebliche Erleichterung ihrer Freistellung für Betriebsratsaufgaben sollen die rein technischen Voraussetzungen für einen engeren Kontakt zwischen Betriebsrat und dem einzelnen Arbeitnehmer geschaffen werden. Der DGB verspricht sich davon bereits eine erhebliche Verbesserung der jetzigen Situation.

2. Der Betriebsrat soll aber auch verpflichtet werden, das ständige Gespräch mit dem einzelnen zu suchen, um ihm die Maßnahmen, die gemeinsam von Betriebsrat und Arbeitgeber beschlossen werden sollen, zu verdeutlichen und dem Arbeitnehmer *Gelegenheit zur Stellungnahme* zu geben, wenn er von den Auswirkungen der Beschlüsse unmittelbar betroffen wird. Das gilt vor allem für alle Maßnahmen im personellen Bereich. Jede Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung, Umsetzung und Kündigung ist vor ihrer Durchführung von einem Mitglied des Betriebsrats mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu erörtern. Entsprechendes soll auch für Maßnahmen im sozialen Bereich gelten.

3. In *Teilversammlungen*, die sich auf bestimmte Funktionsgruppen beschränken können und deren Zahl nicht von vornherein begrenzt ist, sondern von den anstehenden Fragen abhängt, sollen die Arbeitnehmer zusammen mit dem Betriebsrat ihre besonderen Sorgen, Wünsche und Probleme erörtern können. Damit wäre also z. B. dem Wunsche von *Olaf Radke*, auf den sich Vilmar zu Unrecht als Kronzeuge für seine Vorstellungen beruft, entsprochen.

4. Abweichend von der an sich gebotenen Rechtssystematik, wonach Rechte aus dem Einzelarbeitsvertrag nicht in einem Betriebsverfassungsgesetz geregelt werden sollen, aber mit Rücksicht auf die Tatsache, daß es noch kein Arbeitsverhältnissgesetz gibt, soll jedenfalls vorübergehend im Betriebsverfassungsgesetz dem einzelnen Arbeitnehmer das Recht zugestanden werden, zu einer beabsichtigten *Beurteilung* oder *Bewertung* Stellung zu nehmen. Von der endgültigen Beurteilung oder Bewertung soll der Arbeitnehmer in Kenntnis gesetzt werden. Er soll berechtigt sein, eine Gegendarstellung abzufassen. Stellungnahme und Gegendarstellung sollen den Personalunterlagen beigefügt werden. Außerdem soll der Betriebsrat jedem Arbeitnehmer auf Verlangen Einsicht in die Personalunterlagen gewähren, nachdem dem Arbeitgeber die Verpflichtung

aufgelegt wurde, dem Betriebsrat auf Verlangen die Personalakten der einzelnen Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen.

Betrachtet man darüber hinaus die Novellierungsvorschläge des DGB insgesamt, dann wird deutlich, daß nach ihrer Verwirklichung dem Arbeitnehmer, der ja Ausgangspunkt und Richtschnur all unserer Überlegungen ist, ein ganz entscheidender Durchbruch auf dem Wege zu einem gleichberechtigten Wirtschaftsbürger gelungen sein wird.

Allerdings — und das sollte niemals vergessen werden — die großen wirtschaftlichen Entscheidungen werden auf Unternehmensebene getroffen. Gelingt es nicht, in diesem Bereich die paritätische Mitbestimmung einzuführen, nützt eine noch so perfekte Betriebsverfassung relativ wenig. Sie ist in vielen Fällen an die vorgegebenen Unternehmensentscheidungen gebunden und kann dann nur versuchen, Härten für den einzelnen und die Belegschaft zu vermeiden. Notwendig ist deshalb nach wie vor die Mitentscheidung der Arbeitnehmer bei der Festlegung der Unternehmenspolitik.