

Gerd Muhr

**Zur Neuregelung des
Betriebsverfassungsgesetzes**

Gerd Muhr, geboren am 11.4. 1924 in Honnef/Rhein, absolvierte eine Lehre als Mechaniker. Nach Rückkehr aus der Kriegsgefangenschaft war er zunächst ehrenamtlich, dann hauptamtlich in der Gewerkschaftsbewegung tätig. Im Jahre 1956 übernahm er die Abteilung Sozialpolitik beim Hauptvorstand der IG Metall. 1963 bis 1969 war Gerd Muhr Geschäftsführendes Vorstandsmitglied dieser Gewerkschaft. Der Achte Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes wählte ihn 1969 zum Stellvertretenden DGB-Vorsitzenden; im Geschäftsführenden Vorstand des DGB leitet Gerd Muhr die Abteilung Sozialpolitik.

Das am 10. 11. 1971 vom Deutschen Bundestag verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz ist ein Erfolg des gewerkschaftlichen Kampfes für eine fortschrittliche Betriebsverfassung auf der Grundlage erweiterter Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen. Dieser Erfolg ist uns nicht in den Schoß gefallen. In der Regierungserklärung vom 28. 10. 1969 wurde zwar die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes auf der Basis der von den Fraktionen der SPD und FDP in den vorigen Bundestag eingebrachten Gesetzentwürfe angekündigt. Die zwischen dem Entwurf der SPD vom Dezember 1968 und dem der FDP vom März 1969 liegende Diskrepanz ließ aber zwangsläufig große Schwierigkeiten für den Gesetzesvorschlag der Koalitionsregierung erwarten.

Während die SPD in weitgehender Übereinstimmung mit den DGB-Vorschlägen einen Ausbau der kollektiven Mitbestimmungsrechte und eine bessere Anerkennung der gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb beabsichtigte, übernahm der FDP-Entwurf grundsätzlich die völlig unzureichenden Mitbestimmungsrechte des Gesetzes von 1952. Die FDP strebte im wesentlichen nur eine Erweiterung der Gruppenschranken zwischen Arbeitern und Angestellten an und unternahm schon damals den Versuch, durch einen weit gefaßten Begriff des leitenden Angestellten einen großen Teil der Angestelltenschaft als neue Arbeitnehmergruppe zu separieren.

Die große gesellschaftspolitische Brisanz des Gesetzesvorhabens zeigte sich nicht zuletzt nach Bekanntwerden des — vom DGB als insgesamt fortschrittlich bezeichneten — Referentenentwurfs des Bundesarbeitsministeriums. Innerhalb der Koalition kam es zu erheblichen Spannungen. Die FDP lehnte den Entwurf als in verschiedenen Teilen zu weitgehend ab, obwohl sie an seiner Erarbeitung durch kompetente Vertreter beteiligt gewesen war. Es gelang ihr, erhebliche Verschlechterungen durchzusetzen. Der danach vorliegende Regierungsentwurf ging in einigen Punkten sogar noch hinter das Gesetz von 1952 zurück!

Für die Gewerkschaften war damit der Wert der gesamten Novellierung in Frage gestellt. Bundesvorstand und Bundesausschuß des DGB berieten mehrfach über die ernste Situation. Das Ergebnis der Beratungen war eine scharfe Kritik des DGB an wesentlichen Bestimmungen des Regierungsentwurfs. Sie fand ihren Niederschlag in bestimmten Aktionen, in Publikationen und Kundgebungen. Darüber hinaus wies der DGB in Gesprächen mit maßgebenden Vertretern der Parteien und Bundestagsfraktionen nachdrücklich auf seine Auffassung hin.

Der Erfolg dieser Anstrengungen zeichnete sich gegen Ende des Gesetzgebungsverfahrens deutlich ab. Es kam zu erneuten Koalitionsgesprächen, die sich ihrerseits auf die abschließenden Beratungen des Bundestagsausschusses für Arbeit und Sozialordnung auswirkten. Der Ausschuß beschloß eine größere Zahl von vorteilhaften Änderungsvorschlägen zum Regierungsentwurf, mit denen insbesondere die Schwerpunktkritik des DGB in wesentlichen Punkten berücksichtigt wurde. In diese Ausschlußfassung, die vom Bundestag in 2. und 3. Lesung unverändert übernommen wurde, flössen auch einige Regelungen aus dem Gesetzentwurf der CDU/CSU ein, die dort positiver abgefaßt waren als im Regierungsentwurf.

Die danach vorliegende Gesetzesfassung konnte vom DGB als ein großer Schritt nach vorn bezeichnet werden. Erweiterte Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, bessere Arbeitsgrundlagen für den Betriebsrat, als Informations- und Unterrichtsrechte gestaltete Schutzbestimmungen für den einzelnen Arbeitnehmer, aber auch die umfassendere Anerkennung der gewerkschaftlichen Präsenz und die breitere Basis für die Tätigkeit der Jugendvertretung sind Eckwerte einer fortschrittlichen Betriebsverfassung.

Wir müssen andererseits aber auch feststellen, daß nicht alle gewerkschaftlichen Erwartungen erfüllt worden sind. So steht die völlige Gleichberechtigung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten aus. Das Problem der politischen Betätigungsmöglichkeit von Betriebsratsmitgliedern ist noch nicht zufriedenstellend gelöst. Noch immer wird ein nicht unerheblicher Teil von leitenden Angestellten, die eindeutig Arbeitnehmer sind, der Schutzfunktion der betrieblichen Mitbestimmung entzogen. Ein erheblicher Mangel liegt ferner in der Ausdehnung der Gruppenrechte und der damit verbundenen Ausweitung der betriebsverfassungsrechtlichen Gruppenschranken zwischen Angestellten und Arbeitern.

Es ist eine Aufgabe für die Zukunft, solche schwachen Punkte zu beseitigen. Das kann und wird uns aber nicht davon abhalten, die jetzt vorhandenen besseren gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung voll auszuschöpfen. Dabei ist zu begrüßen, daß das neue Gesetz nicht nur mehr Mitbestimmung bringt, sondern auch die sich aus der industriellen Fertigungsweise ergebenden Aspekte weitaus stärker berücksichtigt als das Gesetz von 1952. Das wird durch die neuen Gesetzesabschnitte „Arbeitsplatz“ und „Arbeitsablauf“ sowie „Personalwirtschaft“ besonders deutlich.

Ein Wesensmerkmal der neuen Betriebsverfassung ist die institutionalisierte Schlichtung, wenn zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten keine Einigung erfolgt. Betriebliche Konflikte, die in anderen Ländern oftmals durch Arbeitskämpfe ausgetragen werden, entscheidet in der Bundesrepublik gegebenenfalls die gesetzlich vorgesehene Einigungsstelle. Sie ist damit das notwendige Gegenstück zum Verbot des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Behauptung der Arbeitgeber, das neue Gesetz bringe damit eine „Zwangsschlichtung“ in die Betriebe, ist in Wirklichkeit nichts anderes als der unverhüllte Versuch, die eigene Machtposition und damit die autoritären Strukturen in den Betrieben aufrechtzuerhalten.

Die Arbeitgeber sollten endlich einsehen, daß die Mitbestimmung auf die Dauer nicht aufgehoben werden kann. Die neue Betriebsverfassung ist nur eine Stufe eines umfassenden Systems von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer im Arbeits- und Wirtschaftsleben. Dazu gehört unabdingbar auch die Verwirklichung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene und im gesamtwirtschaftlichen Bereich.