

Gewerkschaftspolitik

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Betriebsverfassungsgesetz: am Beispiel der IG Metall

Das neue Betriebsverfassungsgesetz gibt der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit für Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter eine vielfach erweiterte materielle Grundlage, viele neue Ansatzpunkte im Betrieb

und bessere Möglichkeiten für eine verstärkte Breitenwirkung.

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Betriebsratsmitglieder¹⁾ von beruflicher Tätigkeit zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Nach Abs. 6 des gleichen Paragraphen gilt dies entsprechend

1) § 65 Abs. 1 BetrVG sieht u. a. vor, daß alle Vorschriften des § 37 entsprechend auch für Jugendvertreter gelten; auch Jugendvertreter bekommen z. B. in ihrer ersten zweijährigen Amtszeit vier Wochen Bildungsurlaub.

für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse für die Arbeit des Betriebsrates vermitteln. Zeit — natürlich auch Dauer und Ort — solcher Schulungs- und Bildungsveranstaltungen werden vom Betriebsrat selbst festgelegt. Er muß dabei lediglich betriebliche Notwendigkeiten berücksichtigen und dem Arbeitgeber Teilnahme und Zeit der Veranstaltungen rechtzeitig bekanntgeben. Finden Veranstaltungen aus betrieblichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit statt, so haben die Teilnehmer Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Ist dies aus betriebsbedingten Gründen vor Ablauf eines Monats nicht möglich, so ist für Bildungsveranstaltungen aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

Auf dieser gesetzlichen Grundlage ist es jetzt möglich, die in der IG Metall in den letzten Jahren entwickelten organisatorischen Instrumente und Methoden der betriebsnahen Bildungsarbeit im großen Umfang anzuwenden. Jetzt müssen und können die Ortsverwaltungen der IG Metall bzw. deren Bildungsausschüsse und insbesondere die Bildungsobleute in den Betrieben mit Hilfe der Vorschriften des neuen Gesetzes eine planmäßige Bildungs- und Aufklärungsarbeit organisieren. Jetzt können die bisherigen Ansätze und Bemühungen, die örtliche Bildungsarbeit der IG Metall inhaltlich, personell, räumlich, zeitlich und methodisch am Betrieb und an den betrieblichen Erfahrungen der Arbeiter und Angestellten zu orientieren, endlich auf breiter Basis entwickelt und wirksam gemacht werden.

Unbeschadet der nur durch betriebliche Notwendigkeiten begrenzten Teilnahme an betrieblicher oder örtlicher Bildungsarbeit haben nach Abs. 7 Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter während ihrer regelmäßigen Amtszeit (bei Betriebsratsmitgliedern drei, bei Jugendvertretern zwei Jahre) einen zusätzlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von drei Wochen zur Teilnahme an Veranstaltungen, die von der zuständigen obersten

Arbeitsbehörde des Landes — nach Beratung mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden — als geeignet anerkannt sind. Wer zum erstenmal gewählt wird — 1968 im Bereich der IG Metall immerhin 36 Prozent aller Betriebsratsmitglieder —, hat vernünftigerweise, wenn er vorher nicht schon Jugendvertreter war, Anspruch auf vier Wochen Bildungsurlaub.

Was bedeutet das nun quantitativ für die Bildungsarbeit der IG Metall? Rechnet man zur Herstellung der Vergleichbarkeit die unterschiedliche Dauer der Lehrgangsteilnahme auf Ein-Mann-Wochen um, so haben 1971 in den verschiedenen Bildungsstätten der IG Metall insgesamt für etwa 16 900-Mann-Wochen Internatsseminare stattgefunden. Von den Teilnehmern waren ungefähr 57 Prozent Betriebsratsmitglieder und 14 Prozent Jugendvertreter. Wollte die IG Metall den Rahmen des Gesetzes 1972 und in den folgenden Jahren wenigstens einigermaßen ausschöpfen, so müßten es mindestens 65 000-Mann-Wochen sein. Das bedeutet also: Mit Hilfe des neuen Gesetzes ist nicht nur eine Vervielfachung der betrieblichen Bildungsarbeit möglich, sondern auch fast eine Vervierfachung des sich in Lehrgängen von ein, zwei, drei oder vier Wochen vollziehenden Teils der Bildungsarbeit der IG Metall. Dabei ist noch nicht in Betracht gezogen, daß sich wegen der günstigeren Bestimmungen des Gesetzes in Zukunft auch die Zahl der Betriebsratsmitglieder und die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat vermehren wird. (Theoretisch wären es 1972 ausnahmsweise sogar mindestens 180 000-Mann-Wochen mehr, denn alle jetzt im Amt befindlichen Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter haben natürlich nach dem Wortlaut des Gesetzes Anspruch auf drei bzw. vier Wochen bezahlten Bildungsurlaub auch noch für die jetzige Amtsperiode.

Es liegt auf der Hand, daß die Gewerkschaft für einen laufenden Bedarf dieser Größenordnung nicht neue eigene Internatsschulen oder Bildungszentren bauen kann. Jedenfalls für lange Zeit noch nicht. Das ist aber auch nicht erforderlich. Mit

einiger organisatorischer Phantasie können die Lehrgänge ohne weiteres am Ort in Gewerkschaftshäusern, Hotels, Volkshochschulen, Heimen verschiedener Art usw. durchgeführt werden, so daß die Teilnehmer abends nach Hause gehen können. Damit wäre nicht nur eine wünschenswerte Betriebsnähe gesichert, es entfielen auch ein wichtiger Grund der mangelnden Teilnahme arbeitender Frauen an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen.

Für die Bildungsarbeit der IG Metall, die in den letzten Jahren versuchte, im wesentlichen an betrieblichen Problemen, Sorgen, Wünschen, Situationen anzusetzen und die gesellschaftliche, volkswirtschaftliche, juristische, politische Bedingtheit typischer Betriebskonflikte aus diesen heraus exemplarisch zu entfalten, ergeben sich aus dem neuen Gesetz zusätzliche Ansatzpunkte, z. B. durch die erhebliche Erweiterung des Katalogs der mitzubestimmenden sozialen Angelegenheiten, insbesondere bei der Festsetzung von Leistungsentgelten, wie der Akkord- und Prämiensätze (einschließlich des Geldfaktors), durch neue Rechte beim Arbeitsschutz, bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung. Der Arbeitgeber muß den Betriebsrat schon im Planungsstadium einschalten, er muß sich mit ihm über die Auswirkungen geplanter Maßnahmen auf die Arbeit und auf die Anforderungen an die Arbeitnehmer beraten. Werden Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

Der Betriebsrat hat Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Personalplanung. Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen können nicht mehr ohne seine Zustimmung aufgestellt werden. Die Beteili-

gungsrechte bei personellen Einzelmaßnahmen — Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung — wurden ebenfalls ausgedehnt. Ehe der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern derartige Maßnahmen durchführt, hat er den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, erforderliche Unterlagen vorzulegen, über Auswirkungen Auskunft zu geben und seine Zustimmung einzuholen. Die Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses wurde gleichfalls erweitert.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß nun helfen, diese neuen Rechte so weit wie irgend möglich in bessere, humanere, freiere Arbeitsbedingungen umzusetzen und zu konkretisieren, sie durch Betriebsvereinbarungen, Zusatztarifverträge oder durch Schaffung faktischer Zustände, die später normiert werden, auszubauen, zu entwickeln und zu erweitern. Die Würde des Menschen am Arbeitsplatz, betriebsnahe Tarifpolitik, Arbeitssicherheit, die betriebliche Sozialpolitik, Mitbestimmung im Betrieb und besonders in der Arbeitsorganisation, Stellung und Einfluß der Arbeitnehmer in der Betriebsorganisation, die Bedeutung der kleinen Gruppen im Betrieb und ähnliche Fragen spielten in der Bildungsarbeit der IG Metall in den letzten Jahren eine zentrale Rolle. Das wird sich jetzt als nützlich erweisen.

Die bei der Ausübung und Weiterentwicklung der neuen Rechte notwendigerweise entstehenden Konflikte mit den Inhabern noch immer unkontrollierter wirtschaftlicher Macht eignen sich zudem hervorragend als Ausgangspunkt und zur Motivierung betrieblicher Bildungs- und Aufklärungsprozesse. Dabei werden Betriebsversammlungen eine wichtige neue Rolle spielen. Einmal besteht jetzt die Möglichkeit, Arbeitsplatz- und Arbeitsgruppenprobleme gründlicher und sachverständiger in Abteilungsversammlungen zu besprechen; was in vielen großen Betrieben, wo dies dringend notwendig gewesen wäre, bisher nicht gemacht werden konnte. Zum anderen dürfen jetzt auch ohne Ein-

schränkung tarifpolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Angelegenheiten behandelt werden, die den Betrieb oder seinen Arbeitnehmer unmittelbar betreffen. Das bedeutet: Betriebliche Probleme und Konflikte können in der Betriebsversammlung in ihren gesamtgesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge dargestellt werden.

Zweifelsfrei gehört die ordnungsgemäße Durchführung und die sachverständige Behandlung der Themen der Betriebsversammlung zu den Aufgaben des Betriebsrates. Sie können und müssen deshalb auch Gegenstand der betrieblichen Bildungsarbeit sein. Das Ergebnis wird sein, daß mehr Betriebsversammlungen als bisher durchgeführt werden, daß sie interessanter, arbeitsplatznäher und informationsreicher sein können, daß sie Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter motivieren, sich intensiver vorzubereiten, um auf diese Weise die "Wirkungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Betrieb zu vervielfachen. So wird es auch möglich sein, den Arbeitnehmern klarzumachen, bzw. diese werden bald selbst einsehen, daß betriebliche Mitbestimmungsrechte schnell an ihre Grenzen stoßen müssen, weil die wirklich wichtigen Entscheidungen eben nicht im Betrieb oder in der Abteilung, sondern in den Sitzungs-

zimmern von Vorstand und Aufsichtsrat fallen, und daß deshalb als nächster Schritt auf dem Weg zur Selbstbestimmung die paritätische Mitbestimmung durchgesetzt werden muß.

Auch vom Gesetzgeber wird dies so gesehen; das bestätigt der Vorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion. Herbert Wehner ist der Überzeugung: „Das neue Betriebsverfassungsgesetz hilft, endlich eine breite Diskussion über die Mitbestimmung im eigentlichen Sinne des Wortes zu entfachen, an der sich aktiv Hunderttausende beteiligen und nicht länger glauben, dies sei nur eine Angelegenheit von Funktionären und des Gesetzgebers. Ich halte dies für die entscheidende Chance im Zusammenhang mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz, daß wir zu ernstlichen Diskussionen über das nächste große Etappenziel kommen, und das ist eine neue Unternehmensverfassung²).“ Jetzt kommt es darauf an, was die Gewerkschaften aus diesem Gesetz machen, wie sie das Angebot des Gesetzgebers aufnehmen, wie sie die neuen Rechte als Basis für den Kampf um weitere Rechte für die Arbeitnehmer nutzen.

Hans Matthöfer

²) Interview in „Der Gewerkschafter“, 19 (1971) 12, S. 467