
Dokumentation

Konzeption Mitbestimmung am Arbeitsplatz*

I. Grundsätze

Die Mitbestimmungsinitiative des DGB vom Juli 1982 bezeichnet als Ziele, die die Gewerkschaften mit ihrer Forderung nach Mitbestimmung der Arbeitnehmer verfolgen,

„durch eine Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften an den wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungen auf allen Ebenen die Interessen der Arbeitnehmer wirksam zur Geltung zu bringen und

durch die Kontrolle wirtschaftlicher Macht einen wesentlichen Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft und zur Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer zu leisten.“

Da die Reichweite der Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen jeweils begrenzt ist, muß sie als Gesamtsystem betrachtet werden. Daher ist die Mitbestimmungsinitiative umfassend angelegt: Die mitbestimmungspolitischen Forderungen der Gewerkschaften, die sich auf alle Ebenen beziehen, auf denen Entscheidungen getroffen werden, die die wirtschaftlichen und sozialen Interessen der Arbeitnehmer berühren, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ausbau der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Betriebs- und Personalräte in Betrieb, Verwaltung und am Arbeitsplatz,

Ausbau und Vereinheitlichung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften im Unternehmen und

Begründung von Beratungs- und Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften im gesamtwirtschaftlichen Bereich.

* Auszüge aus der im November 1984 vom DGB-Bundesvorstand beschlossenen Konzeption Mitbestimmung am Arbeitsplatz.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und in ihrem Arbeitsbereich in den Betrieben und Verwaltungen ist Teil der Mitbestimmungskonzeption des DGB und seiner Gewerkschaften.

(...)

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, wie sie der DGB und seine Gewerkschaften verfolgen, soll dazu beitragen,

den Arbeitnehmern einen wirksamen Einfluß auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeit einzuräumen und damit ihre Selbstverwirklichung zu fördern,

die Humanisierung der Arbeit voranzutreiben und

die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte in den Betrieben und Verwaltungen sowie der Aufsichtsräte in den Unternehmen zu ergänzen und wirksam zu unterstützen.

(...)

II. Ziele

Die Wirtschafts- und Beschäftigungskrise erschwert die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen auch im Betrieb und am Arbeitsplatz. Die Sicherung der Arbeitsplätze. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Sicherung und Verbesserung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, der Abbau von Hierarchien und Kontrollen sind Ziele der Mitbestimmung. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz muß deshalb so angelegt werden, daß diese grundlegenden Ziele von den Arbeitnehmern mitformuliert und ausgefüllt, an die jeweiligen betrieblichen Bedingungen angepaßt und präzisiert werden können. Sie können allerdings nur in engem Zusammenwirken mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, den Betriebs- und Personalräten und den Gewerkschaften durchgesetzt werden.

1. Sicherung der Arbeitsplätze

Das Ziel der Sicherung vorhandener und der Schaffung neuer Arbeitsplätze, das durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, strukturelle Fehlentwicklungen, durch Rationalisierung und Automation gefährdet wird, steht im Vordergrund der mitbestimmungspolitischen Überlegungen des DGB und seiner Gewerkschaften auf allen Ebenen.

Darum muß die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung ausgebaut, die Montanmitbestimmung gesichert, die qualifizierte Mitbestimmung auf alle großen Unternehmen und Konzerne ausgedehnt und die Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz ausgebaut werden. Das gilt insbesondere für wirtschaftliche Angelegenheiten, die für eine dauerhafte Sicherung der Arbeitsplätze von besonderer Bedeutung sind.

Notwendig ist darüber hinaus, daß die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte bereits auf die Planung und Vorbereitung sowie auf die Durchführung von technischen, organisatorischen und sozialen Neuerungen ausgedehnt wird.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind verstärkt in die Überlegungen, die sich auf ihren Arbeitsplatz und ihren Arbeitsbereich beziehen, von den Betriebs- und Personalräten einzubeziehen. Die Arbeitnehmer können auch von sich aus Vorschläge machen, um ihre Interessen zur Geltung zu bringen.

2. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Schutz der Arbeitnehmer vor arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Arbeitsunfällen ist zentraler Bestandteil des Grundrechtes auf Leben und körperliche Unversehrtheit. In der betrieblichen Wirklichkeit ist dieser verfassungsrechtliche Anspruch noch nicht verwirklicht. Krankmachende Faktoren am Arbeitsplatz sind die Hauptursache für die steigende Frühinvalidität. Außerdem haben sie einen großen Anteil

an den Todesursachen und damit an der Verkürzung der Lebenserwartung breiter Arbeitnehmerschichten.

In allen Betrieben und Verwaltungen müssen deswegen unter gleichberechtigter Beteiligung der Betriebs- und Personalräte Arbeitsschutzprogramme aufgestellt werden, die folgende Stufen enthalten:

Erfassung von Krankheits- und Unfallgefahren im Betrieb oder in der Dienststelle,

Aufstellung eines Maßnahmenkataloges zur Beseitigung dieser Gefahren,

Durchsetzung der Arbeitsschutzziele,

Durchführung einer Erfolgskontrolle über die Wirksamkeit der Maßnahmen

und ein jährlicher Bericht über die Umsetzung des Arbeitsschutzprogrammes.

3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Das Ziel einer ständigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen umfaßt im wesentlichen,

die extreme Arbeitsteilung zu verringern (...),

die Arbeitsinhalte anzureichern (...),

die Arbeitsorganisation den Bedürfnissen der Arbeitnehmer anzupassen (...).

In die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die von den Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften - gegebenenfalls durch Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge - wirksam beeinflußt werden kann, müssen die betroffenen Arbeitnehmer einbezogen werden.

4. Sicherung und Entfaltung von Fähigkeiten und Fertigkeiten

Das Ziel, die Fähigkeiten und Fertigkeiten durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu sichern und zu entfalten, hat für die Arbeitnehmer einen hohen Stellenwert. Die Arbeitsinhalte müssen so gestaltet werden, daß sie qualifikatorische Fehlbeanspruchungen der Arbeitnehmer und in deren Folge Dequalifizierungen vermeiden,

die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten vielfach nutzen,

die Arbeitsaufgaben den Qualifikationsinteressen der Arbeitnehmer anpassen sowie

Lernprozesse auslösen und zur beruflichen Weiterbildung anregen.

Durch Einbeziehung von Beratungs-, Planungs- und Entscheidungstätigkeiten in die Arbeitsaufgabe sollen die Lern-, Kooperations- und Entscheidungsfähigkeiten der Arbeitnehmer entwickelt werden.

5. Abbau von Kontrollen und Hierarchien

Ungerechtfertigte Kontrollen und überflüssige Hierarchien, die nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien ständig intensiviert werden und die Entfaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer unzumutbar einengen, müssen beseitigt werden.

Eine wirksame Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz würde bereits selbst ein wesentlicher Schritt zur Verwirklichung dieses Ziels sein.

III. Beteiligung der Arbeitnehmer

Um die Interessen, die die Arbeitnehmer im Zusammenwirken mit ihren Vertretungen und den Gewerkschaften verfolgen, wirksamer zur Geltung zu bringen, müssen die betroffenen Arbeitnehmer stärker in die Vorbereitung, Planung und Durchführung von Maßnahmen einbezogen werden, die die Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen betreffen. Dazu sind ihre Individual- und Kollektivrechte zu stärken und können Arbeitskreise eingesetzt werden.

1. Stärkung der Individual- und Kollektivrechte

Die Individualrechte, die im Betriebsverfassungsgesetz verankert sind, müssen ausge-

weitet und kollektiv wahrgenommen werden können. Vordringlich sind

Informationsrechte über die Arbeit: Der Arbeitnehmer ist rechtzeitig vor Zuweisung einer Arbeitsaufgabe oder eines Arbeitsplatzes, vor Veränderungen am Arbeitsplatz, der Tätigkeit oder Arbeitsumgebung zu unterrichten. Bei Änderungen in einem Arbeitsbereich ist auf Wunsch der Betriebsrat oder der Personalrat hinzuzuziehen.

Vorschlagsrecht zur Arbeitsgestaltung: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebs- bzw. Personalrat oder dem Arbeitgeber Vorschläge zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterbreiten. Die Vorschläge müssen eingehend geprüft und innerhalb einer angemessenen Frist mit dem Betriebsrat oder Personalrat behandelt werden.

Reklamations- und Beschwerderechte: Ist die Arbeit nach Auffassung eines Arbeitnehmers oder des Betriebs- bzw. Personalrats nicht menschengerecht gestaltet oder für den einzelnen Arbeitnehmer nicht zumutbar, so können sie dies reklamieren. Der reklamierte Sachverhalt wird von einer Kommission, deren Mitglieder zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und dem Betriebs- bzw. Personalrat bestimmt werden, beraten. Die Entscheidungen der Kommission erfolgen einstimmig. Erfolgt eine Einigung, so hat der Arbeitgeber unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung des reklamierten Sach Verhalts zu veranlassen. Kann in der Kommission eine Einigung nicht erzielt werden, so entscheidet auf Antrag die Einigungsstelle verbindlich. Das Recht des Arbeitnehmers auf individuelle Verfolgung seiner Rechtsansprüche bleibt hiervon unberührt. Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich ohne persönliche Nachteile an außerbetriebliche Stellen (Arbeitsschutzbehörden, Berufsgenossenschaften, Strafverfolgungsbehörden) zu wenden.

Recht auf Arbeitseinstellung: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, seine Arbeitsleistung zu verweigern, ohne daß er den Anspruch auf das Arbeitsentgelt verliert, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsbereich des Arbeitnehmers gegen geltende Gesetze oder Tarifverträge, Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften, Unterrichtungspflichten sowie Beteiligungsrechte des Betriebsrats oder Personalrats verstößt. Der Arbeitgeber hat die Einhaltung dieser Vorschriften nachzuweisen,

Versammlungsrecht: Der Betriebsrat oder Personalrat informiert die Arbeitnehmer eines Arbeitsbereichs, der Abteilung, der Werkstatt oder der Verwaltungseinheit regelmäßig über die Lage und Entwicklung, insbesondere über Veränderungen bei der Arbeit und Arbeitsgestaltung, über Vorschläge zur Arbeitsplatzgestaltung, über Reklamationen und Beschwerden sowie über den aktuellen Stand der Behandlung dieser Frage. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen wird den Arbeitnehmern wie bei einer Betriebsversammlung vergütet.

2. Einrichtung von Arbeitskreisen

Der Betriebsrat oder Personalrat kann Arbeitskreise einrichten, in denen Arbeitnehmer in Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, Betriebsräten und Personalräten sowie Experten Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation nach ihren Interessen entwickeln und durchsetzen können:

Aufgabe der Arbeitskreise könnte es sein, soziale, organisatorische, technische oder wirtschaftliche Probleme des Betriebes, insbesondere die Investitions- und Produktplanung, zu behandeln und dazu Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zu unterbreiten.

Größe und Zusammensetzung der Arbeitskreise werden - gegebenenfalls auf

Vorschlag der gewerkschaftlichen Vertrauensleute - vom Betriebsrat oder Personalrat festgelegt. Zu den Beratungen der Arbeitskreise können inner- und außerbetriebliche Experten herangezogen werden. Die Sitzungen der Arbeitskreise finden während der Arbeitszeit statt. Vorschläge der Arbeitskreise sind Vertrauensleuten und Betriebs- oder Personalrat vorzulegen. Der Betriebs- oder Personalrat entscheidet, ob er diese Vorschläge in den betrieblichen Entscheidungsprozeß einbringt. Lehnt der Arbeitgeber diese Vorschläge ab, so sind die Gründe dem Betriebsrat oder Personalrat eingehend darzulegen. Der Betriebs- oder Personalrat kann die Überprüfung der Ausführung vereinbarter Vorschläge dem jeweiligen Arbeitskreis übertragen.

(...)