
Aussprache

Betriebsverfassungsgesetz für die DDR?

In der letzten Zeit wurde die Tätigkeit der Gewerkschaft in der DDR als alleinige Interessensvertretung einer kritischen Neubewertung unterzogen. In dieser Diskussion geht es zu einem wesentlichen Teil um die Frage der Übertragbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes der BRD. Im Folgenden soll versucht werden, ausgehend von unseren Erfahrungen Vorschläge für die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes zu machen. Diese Vorschläge zielen nicht so sehr auf eine umfassende Erweiterung der Rechte – nach wie vor werden die Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Fragen an Eigentumsverhältnisse gebunden bleiben – sie sollen aber gewährleisten, daß die Betriebsräte in jedem Betrieb zu tatsächlichen Interessenvertretungen werden.

1. Die *Wahl des Betriebsrats* erfolgt nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mit den gleichen Nachteilen, wie das bisher bereits für die Betriebsgewerkschaftsleitung in der DDR typisch war. Dies führte in der Vergangenheit dazu, daß den meisten Wählern die Kandidaten nicht bekannt waren. Es ist sogar vorgekommen, daß Kandidaten gewählt wurden, obwohl ihr Kollektiv gegen sie stimmte. Deshalb muß der Wahlmodus geändert werden: Die Wahlbereiche sollten entsprechend der Struktur des Betriebes eingeteilt werden, damit diese jeweils ihre eigenen Vertreter für den Betriebsrat wählen. Die Wahlbereiche sollen nur so groß sein, daß jeder den anderen kennt und die bisherige unpersönliche Atmosphäre bei Aufstellen und Diskutieren der Kandidaten nicht mehr möglich ist. Die Interessensvertreter sollten direkt ihren Wählern verantwortlich sein und könnten gegebenenfalls auch wieder abgewählt werden. Die Wahlen nach Listen, die von unterschiedlichen Gewerkschaften oder Gruppen innerhalb des Betriebes aufgestellt werden, sind aus den genannten Gründen ebenfalls nicht sinnvoll. Das gleiche gilt für getrennte Wahlen von Arbeitern und Angestellten, da deren Interessen im allgemeinen übereinstimmen.

2. Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet den Betriebsrat nicht, *seine Arbeit möglichst jederzeit öffentlich zu gestalten*. Es ist aber nötig, jeden Arbeitnehmer über die Arbeit seiner Interessenvertretung regelmäßig und nicht nur in den Belegschaftsversammlungen zu informieren. Der Betriebsrat sollte deshalb im Gesetz verpflichtet werden, die Tagesordnung der Betriebsratsitzung und die Vorlagen dazu fünf Tage vorher für alle sichtbar an einer Wandzeitung auszuhängen, damit Anfragen und Hinweise möglich werden. Die Sitzungen müssen öffentlich sein, damit verhindert wird, daß die gewählten Interessensvertreter sich der Kontrolle durch

die Arbeitnehmer entziehen. Sofern Arbeitnehmer als Gäste ohne Stimme an den Betriebsratssitzungen teilnehmen wollen, sollte der Betriebsrat das ermöglichen. Außerdem sollte der Betriebsrat gesetzlich verpflichtet werden, die Protokolle seiner Sitzungen öffentlich im Betrieb auszuhängen.

3. Der Betriebsrat muß *unabhängig* von der Unternehmensleitung sein. Dazu muß die Betriebsverfassung ihm das Recht einräumen, Beratungen des Betriebsrats und Belegschaftsversammlungen ohne Vertreter der Arbeitgeber durchzuführen.

4. Problematisch ist in diesem Zusammenhang auch die *Geheimhaltungspflicht*, zu der jeder Betriebsrat verpflichtet werden kann. Zu gut ist uns noch in Erinnerung, wie das bei uns genutzt wurde, um Mißstände beim Umweltschutz zu verschleiern und eine Mitsprache in vielen Fällen unmöglich zu machen. Bei klaren Rechtsverletzungen, bei der Verschleierung von umweltschädigendem Verhalten des Unternehmens darf der Betriebsrat nicht zum Schweigen verpflichtet werden können. Eine Geheimhaltungspflicht darf außerdem nicht gegenüber Werkträgern bestehen, deren Interessen durch den Tatbestand direkt betroffen sind.

5. Die *Mitbestimmungsrechte* unterteilen sich in Informations- und Rechenschaftspflichten, in Mitwirkungsrechte und in echte Mitbestimmung, die eine Zustimmung des Betriebsrats voraussetzt und ein erzwingbares Initiativrecht beinhaltet. Zustimmungspflichtig müssen sämtliche Entscheidungen sein, die die sozialen Belange der Werkträgern betreffen. Da aber in der DDR viele Leiter gewohnt sind, rücksichtslos und autoritär zu entscheiden, sollten wir auf einer detaillierteren Formulierung der Rechte und der Bedingungen für die Verweigerung der Zustimmung bestehen.

6. Ein zentrales Problem in der DDR sind die *Betriebsleiter*. Leider sind sie trotz der politischen Veränderungen noch immer autoritär, ohne das Gefühl der Verpflichtung den Werkträgern gegenüber und oft genug ohne Elan und Sachverstand. Hier können wir wenigstens zum Teil von den Unternehmen auf der anderen Seite der Elbe lernen: Die Verfahren der Ausschreibung von Arbeitsplätzen, insbesondere für wichtige und leitende Stellen, und die Zustimmungspflicht des Betriebsrates bei Einstellungen sind geeignet, den Mißbrauch persönlicher Beziehungen zu verhindern. Diese Möglichkeit müssen die neuzubildenden Betriebsräte in der DDR nutzen.

7. Die Forderung nach einer *umweltgerechten Produktion* und nach umweltfreundlichen Produkten wird von allen Parteien der DDR unterstützt. Daher ist es sinnvoll, diese Aufgabe auch im Betriebsverfassungsgesetz zum Auftrag für den Betriebsrat zu machen. Sofern die Betriebsleitung durch ihre Entscheidungen gegen geltende Rechtsvorschriften verstößt, muß der Betriebsrat die Möglichkeit haben, diese Entscheidungen für ungültig zu erklären, um so zur Durchsetzung der Rechtsstaatlichkeit auf dem Gebiet des Umweltschutzes beizutragen.

8. Sofern Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat entstehen, die nicht auf dem Kompromißwege auszuräumen sind, schreibt das Betriebsverfassungsgesetz den Gang zur *Einigungsstelle* vor. Da diese sich je zur Hälfte aus Vertretern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats zusammensetzt, hängt die Entscheidung auch von der Rolle des Vorsitzenden ab. Das hat mit einer demokratischen Entscheidung im übergeordneten allgemeinen Interesse meist wenig zu tun. Hier ist unbedingt eine Veränderung des Betriebsverfassungsgesetzes nötig, damit die allgemeinen Interessen besser berücksichtigt werden können. Die Einigungsstelle sollte deshalb zu je einem Drittel aus Vertretern des Betriebsrates, der Unternehmensleitung und des Territoriums (die nicht Mitglieder des Betriebes sind) bestehen.

9. Im Betriebsverfassungsgesetz ist die Pflicht enthalten, den *Betriebsfrieden nicht zu gefährden*. Diese Bestimmung kann mißbraucht werden, um von den eigentlichen Aufgaben des Betriebsrats, der Interessenvertretung der Belegschaft abzulenken. Deshalb muß dieser Paragraph aufgehoben werden: Lange genug waren die Interessenvertreter der Arbeitnehmer in der DDR der verlängerte Arm der herrschenden Macht, das soll sich nicht wiederholen.

Betriebsräte werden in der DDR voraussichtlich demnächst per Gesetz eingeführt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz kann durchaus eine Grundlage für die Arbeit einer demokratisch gewählten Interessenvertretung der Werkträgern sein. Aber zu lange haben wir in der DDR unter der Kommandowirtschaft und der Geheimniskrämerei der Mächtigen gelebt. Zu lange fehlte uns die Öffentlichkeit, die Berücksichtigung allgemeiner Interessen, der gesunden Umwelt und der Entwicklung unserer Territorien. Wir sollten deshalb darauf dringen, daß unsere Erfahrungen in den Neuentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes für die DDR einfließen.

Frank Täubner,
Berlin (DDR)

