

SPD demokratischer pressediens

P. XXVII/1

3. Januar 1972

1972 ein Jahr des Friedens

Legal gesicherter Weg zur Vertrags-Ratifizierung

Von Prof. Dr. Karl Bechert MdB
Stellv. Mitglied des Auswärtigen Ausschusses
des Bundestages

Seite 1 und 2 / 35 Zeilen

Angebot an Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Schwerpunkte der Reform des Betriebsverfas-
sungsgesetzes

Von Walter Arendt MdB
Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Seite 3 bis 7 / 213 Zeilen

Chefredakteur: Dr. E. Eckert
Verantwortlich für den Inhalt: A. Exler
5300 Bonn 12, Hausallee 2-10
Postfach: 120 408
Präsenzhaus I, Zimmer 217-224
Telefon: 22 80 37 - 38
Telefax: 889 846 / 886 847/
888 848 PPP D.

Herausgeber und Verleger:

SOZIALDEMOKRATISCHER PRESSEDIENST GMBH
5300 Bonn - Bad Godesberg
Kölner Straße 108-112, Telefon: 7 66 11

1972 ein Jahr des Friedens

Legal gesicherter Weg zur Vertrags-Ratifizierung

Von Prof. Dr. Karl Bechert MdB

Stellv. Mitglied des Auswärtigen Ausschusses des Bundestages

1972 soll ein Jahr eines gesicherten Friedens werden, wenigstens für Europa, ein Jahr der Entspannung, der Verminderung von Streit und Schwierigkeiten zwischen den Staaten und Völkern. So hoffen wir alle, und diesmal haben wir guten Grund dazu.

Zum erstenmal ist eine Einigung zwischen Ost und West zustande gekommen, daß von den vier Schutzmächtern freier Zugang für uns von und nach Berlin gewährleistet wird. Zum ersten Mal ist gesichert und auch von den Sowjets anerkannt, daß Westberlin außenpolitisch durch die Bundesrepublik vertreten wird, und daß Verträge, welche die Bundesrepublik abschließt, auch für Westberlin gelten, wenn die vertragsschließenden Staaten das so vereinbaren, und daß die Bindungen zwischen Westberlin und der Bundesrepublik aufrechterhalten und entwickelt werden. Sie betreffen die Rechts- und Wirtschaftsordnung und die politische Ordnung von Westberlin, mit Ausnahme der Regelungen, die sich auf die Sicherheitspolitik beziehen, wie Kolstanz- und Wehrpflichtgesetze. Zum ersten Mal können wir sicher sein, daß Berlin nicht mehr Ursache internationaler Spannungen und Krisen sein wird. Für alle Streitfragen ist friedliche Regelung vereinbart. Zwischen der Bundesrepublik und der DDR sind Zusatzvereinbarungen festgelegt worden, welche die Ausführung des Vier-Mächte-Abkommens regeln. Das ganze Vertragswerk tritt mit der Unterschrift der Botschafter der vier Mächte USA, England, Frankreich und Sowjetunion in Kraft. Moskau hat zu erkennen gegeben, daß es unterschreibt, sobald der Gewaltverzichtsvertrag zwischen der UdSSR und der Bundesrepublik durch das Bonner Parlament zum Gesetz erhoben, also "ratifiziert" ist.

Da liegt der Haken. Die CDU/CSU will dem Moskauer Vertrag, in der durch die zwei Regierungen von Bundesrepublik und Sowjetunion vereinbarten Form nicht zustimmen, obwohl fast Zweidrittel der Bundesbürger die Ostpolitik der Bundesregierung billigen. Die Opposition sagt: Der Moskauer Vertrag widerspreche in zweifacher Hinsicht dem Grundgesetz: in der Vorrede und in dem Artikel 23, und sei daher eine friedensvertragliche Regelung. Außerdem bedürfe der Vertrag der Zustimmung des Bundesrates, und schließlich sei die UdSSR gegen die EWG, auch deshalb sei es der Opposition nicht möglich, zuzustimmen.

Alle Einwände sind widerlegbar.

Die Vorrede zum Grundgesetz enthält keine rechtsverbindlichen Vorschriften, kann also auch nichts Rechtsverbindliches gegen einen Vertrag bedeuten.

Der letzte Satz von Artikel 23 des Grundgesetzes besagt, daß das Grundgesetz "in anderen Teilen Deutschlands" nach dem Zeit-

Beitritt zur Bundesrepublik in Kraft zu setzen sei. Die bayerische CSU-Regierung meint, daß dieser Satz erst abgeändert werden müßte, weil die Gebiete östlich der Oder-Neiße durch diesen Satz einen Anspruch darauf hätten, der Bundesrepublik beizutreten, und daß dieser Anspruch mit dem Moskauer und auch dem Warschauer Vertrag verloren gehe. Wie unhaltbar dieses Argument ist, sieht man daraus, daß z.B. auch Österreich und das Neuland bei dieser Auslegung einen solchen Anspruch hätten, und daß der Kanzler Konrad Adenauer demnach einen schweren Verfassungsverstoß begangen hätte, als er die Bevölkerung des Saarlandes aufforderte, für das Europastatut, also gegen den Anschluß an die Bundesrepublik, zu stimmen.

Weder der Moskauer Vertrag noch der Warschauer Vertrag sind friedensvertragliche Regelungen. Sie legen keine Grenzen fest, sie erklären nur, daß die jetzt bestehenden Grenzen unantastbar und unverletzlich sein sollen, also nicht mit Gewalt oder Androhung von Gewalt geändert werden dürfen. Daß friedliche Vereinbarungen über Grenzänderungen zwischen souveränen Staaten möglich und ihr gutes Recht sind, hat der sowjetische Außenminister Andrej Gromyko am 29. Juli 1970 gegenüber Außenminister Walter Scheel rechtsverbindlich erklärt, und die Moskauer Regierung hat sich damit einverstanden erklärt, daß diese und einige weitere wichtige Äußerungen Gromykos dem Bundesparlament und der Öffentlichkeit mitgeteilt werden.

Der Vertrag bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrates, wie in Artikel 22 des Grundgesetzes deutlich steht: "Die Pflege der Beziehungen zu ausländischen Staaten ist Sache des Bundes", also nicht der Bundesländer; dieser Artikel 32 steht im Abschnitt II des Grundgesetzes, der die Rechte und Pflichten von Bund und Ländern gegeneinander abgrenzt.

Die Sowjetunion und die Bundesrepublik erkennen in Artikel 4 des Moskauer Vertrages an: Der Vertrag "berührt nicht die von ihnen früher abgeschlossenen zweiseitigen und mehrseitigen Verträge und Vereinbarungen".

Damit sind alle Einwände der CDU und CSU widerlegt. Die große Mehrheit der Deutschen in der Bundesrepublik ist für den endgültigen Abschluß der Verträge. Das Volk will Frieden, Versöhnung. Es wäre höchst bedauerlich, wenn die CDU/CSU bei ihrem Nein zu den Verträgen bliebe.

—/es/3 1 1972/bgy1

Angebot an Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Schwerpunkte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes

Von Walter Arendt MdB

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung

Das neue Betriebsverfassungsgesetz ist nunmehr von den gesetzgebenden Körperschaften verabschiedet worden und wird in Kürze in Kraft treten. Damit wird ein bedeutendes Teilstück der von der Bundesregierung angekündigten inneren Reformen verwirklicht. Die Beteiligung des arbeitenden Menschen am Entscheidungsprozeß im Betrieb wird auf weite, bisher nicht erfaßte Bereiche des beruflichen Lebens ausgedehnt.

Die Betriebsverfassung als eine Ordnung, die für das Miteinander von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den Betrieben und Unternehmen geschaffen ist, steht naturgemäß im Schnittpunkt der Interessen dieser beiden Seiten. Die Verhältnisse in diesem Bereich hatten sich seit nahezu 20 Jahren trotz aller technischer und gesellschaftlicher Veränderungen verfestigt. Es war daher, als die Bundesregierung das Reformwerk in Angriff nahm, von vornherein zu erwarten, daß sich den Veränderungen und Reformen starke Kräfte entgegenstellen würden. Trotz aller Schwierigkeiten und Hemmnisse ist nunmehr aber eine moderne, fortschrittliche Betriebsverfassung geschaffen worden.

Auch das neue Betriebsverfassungsgesetz beruht auf dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber und der betrieblichen Friedenspflicht.

Über das bisherige Recht hinaus schafft das neue Gesetz insbesondere einen größeren Freiheitsraum des einzelnen Arbeitnehmers, einen umfassenderen sozialen Schutz der Arbeitnehmer durch Ausbau und Verstärkung der Mitbestimmung, eine verstärkte Präsenz der Gewerkschaften im Betrieb und eine Erweiterung ihrer Rechte im Rahmen der Betriebsverfassung sowie einen verbesserten Schutz der Arbeitnehmer bei ihrem Engagement in tarifpolitischen, sozialpolitischen und wirtschaftlichen Fragen.

Von den zahlreichen Verbesserungen sollen hier die Schwerpunkte herausgestellt werden.

1/ Rechte des einzelnen Arbeitnehmers

Erstmals erhält der einzelne Arbeitnehmer Rechte im Rahmen der Betriebsverfassung. Der Arbeitgeber muß ihn umfassend über seinen Tätigkeitsbereich, seine Verantwortung und seine Aufgaben unterrichten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, daß seine berufliche Entwicklung und seine Leistungen mit ihm erörtert werden. Er hat ein Einsichtsrecht in seine Personalakten und kann zu deren Inhalt eigene Erklärungen beifügen. Erstmals wird auch das Beschwerderecht des Arbeitnehmers im Betrieb ausdrücklich geregelt:

dabei kann der Arbeitnehmer durch Einschaltung des Betriebsrates seiner Beschwerde größeren Nachdruck verleihen.

2/ Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten sind wesentlich ausgebaut und verstärkt worden. Insbesondere ist der Katalog der sozialen Angelegenheiten, dem dem Mitbestimmungsrecht unterliegt, erheblich erweitert worden. Nunmehr kann der Betriebsrat u.a. mitbestimmen

a/ bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

b/ bei der Zuweisung und Kündigung von Werkwohnungen und der Festlegung der Nutzungsbedingungen; und

c/ in allen Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

Hierher gehört insbesondere auch die Mitbestimmung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten wie z.B. der Akkord- und Pensionsätze. Über das bisherige Recht hinaus erstreckt sich die Mitbestimmung auch auf die Festsetzung des Geldfaktors, soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht.

3/ Die Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung

Erstmals hat der Betriebsrat auch Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung. Bereits im Planungsradius wird der Betriebsrat eingeschaltet, um so eine menschengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes besser zu gewährleisten. Arbeitgeber und Betriebsrat haben hierbei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Werden diese Erkenntnisse vom Arbeitgeber offensichtlich verletzt, so kann der Betriebsrat Maßnahmen verlangen, durch die besondere Belastungen der Arbeitnehmer abwendend, gemildert oder ausgeglichen werden.

4/ Mitwirkung und Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten

a/ Beteiligungsrechte in der Personalwirtschaft

In personellen Angelegenheiten hat der Betriebsrat im Gegensatz zum bisherigen Recht Beteiligungsrechte nicht erst dann wenn der Arbeitgeber eine einzelne personelle Maßnahme durchführen will. Vielmehr werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrates auf die gesamte Personalwirtschaft ausgedehnt. So hat der Betriebsrat Unterrichts- und Beratungsrechte bei der Personalplanung, für deren Einführung und Durchführung er Vorschläge machen kann.

Er kann verlangen, daß offene Arbeitsplätze innerhalb des

Betriebes ausgeschlossen werden.

Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. Besonders bedeutsam ist, daß personelle Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates aufgestellt werden können. In Betrieben mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat darüber hinaus die Aufstellung derartiger Richtlinien erzwingen.

b/ Mitwirkung und Mitbestimmung bei der Berufsbildung

Bei Maßnahmen der Berufsbildung erhält der Betriebsrat wesentliche Beteiligungsrechte. Er ist vom Arbeitgeber umfassend über Maßnahmen der Berufsbildung zu informieren und hat das Recht, diese Maßnahmen mit dem Arbeitgeber zu beraten. Bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung hat der Betriebsrat ein volles Mitbestimmungsrecht. So kann der Betriebsrat der Bestellung von Ausbildern widersprechen, wenn er diese persönlich oder fachlich für ungeeignet hält; ist der Ausbilder bereits bestellt, so kann der Betriebsrat seine Abberufung verlangen. Ferner hat der Betriebsrat ein eigenes Vorschlagsrecht für die Teilnahme von Arbeitnehmern an betrieblichen Bildungsmaßnahmen.

c/ Mitwirkung und Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei personellen Einzelmaßnahmen - Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung - sind ebenfalls in starkem Maße ausgebaut worden. Ehe der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern eine derartige Maßnahme durchführt, hat er den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Person der Beteiligten zu unterrichten, die erforderlichen Unterlagen vorzulegen, über die Auswirkung der personellen Maßnahme Auskunft zu geben und die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen. In gesetzlich näher bezeichneten Fällen, die gegenüber dem bisherigen Recht stark erweitert worden sind, kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern. Ein Verweigerungsrecht besteht u.a., wenn die personelle Maßnahme, z.B. eine Einstellung, gegen eine personelle Auswahlrichtlinie verstößt, wenn eine zu besetzende Arbeitsstelle entgegen dem Verlangen des Betriebsrates nicht im Betrieb ausgeschrieben worden ist oder wenn für den unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer oder auch andere Beteiligte Nachteile entstehen, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so ist - anders als bisher - nicht mehr der Betriebsrat darauf angewiesen, zur Durchsetzung seiner Rechte gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Vielmehr ist es nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz Sache des Arbeitgebers, das Arbeitsgericht anzurufen und die vom Betriebsrat vorgetragenen Verweigerungsgründe zu widerlegen.

d/ Mitwirkung und Mitbestimmung bei Kündigungen

Eine besondere Verstärkung haben die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Kündigungen erfahren. Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Ist die Anhörung unterblieben, so ist

jede Kündigung - auch die fristlose - unwirksam. In bestimmten gesetzlich näher bezeichneten Fällen kann der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung widersprechen. So besteht u.a. ein Widerspruchsrecht, wenn soziale Gesichtspunkte bei der Kündigung nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, die Kündigung gegen eine Auswahlrichtlinie verstößt, der betroffene Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder im selben Unternehmen weiterbeschäftigt werden kann oder die Weiterbeschäftigung nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder zu geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist.

Dem von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber den Widerspruch des Betriebsrates und seine Stellungnahme mitzuteilen. Ist der Widerspruch des Betriebsrates berechtigt, so kann sich der betroffene Arbeitnehmer in einem Kündigungsschutzverfahren mit Erfolg darauf berufen, daß die Kündigung sozialwidrig und damit rechtsunwirksam ist. Auch während des ordnungsgemäß eingeleiteten Kündigungsschutzverfahrens ist die Stellung des Arbeitnehmers entscheidend verbessert worden. Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung widersprochen, so muß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf dessen Verlangen bis zur rechtskräftigen Entscheidung bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigen. Die Ungewisheit über die Wirksamkeit der Kündigung bis zur endgültigen gerichtlichen Entscheidung geht somit nicht mehr zu Lasten des Arbeitnehmers.

5/ Mitwirkung und Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

Im Bereich der wirtschaftlichen Angelegenheiten ist die Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses wesentlich erweitert worden. Seine Informations- und Auskunftsrechte erstrecken sich nunmehr unter anderem auch auf das Investitionsprogramm, die finanzielle Lage des Unternehmens sowie Rationalisierungsvorhaben. Im Gegensatz zu bisherigem Recht wird der Wirtschaftsausschuß allein vom Betriebsrat bestellt. Dieser kann auch die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuß des Betriebsrates übertragen. Besonders bedeutsam ist die Erweiterung des Mitbestimmungsrechts bei Betriebsänderungen. Weggefallen ist vor allem die bisherige Einschränkung, nach der marktbedingte Änderungen des Betriebszwecks und der Betriebsanlagen sowie die Einführung neuer, durch den technischen Fortschritt bedingter Arbeitsmethoden nicht als Betriebsänderung galten. Der Betriebsrat hat bei Betriebsänderungen, so etwa bei der Stilllegung des Betriebes oder von Betriebsteilen, weitgehende Unterrichts- und Beratungsrechte. Besonders hervorzuheben ist, daß der Betriebsrat vom Arbeitgeber bei Betriebsänderungen die Aufstellung eines Sozialplanes verlangen und notfalls vor der Einigungsstelle erzwingen kann.

6/ Schutz und Erleichterung der Betriebsratsstätigkeit

Das neue Betriebsverfassungsgesetz enthält eine Reihe wichtiger Vorschriften, durch die die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder besser geschützt und erleichtert wird. Die Mitglieder des Betriebsrates sind unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Arbeit zu befreien, soweit dies für die Tätigkeit als Betriebsrat erforderlich ist. Eine bestimmte, nach der Betriebsgröße gestaffelte Mindestzahl von Betriebsratsmitgliedern ist ständig von der beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Betriebsratsmitglieder haben in jedem Fall einen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Der Anspruch besteht für die Dauer von drei Wochen in jeder Amtszeit und erhöht sich auf vier Wochen für Arbeit

nehmer, die erstmals Mitglied des Betriebsrats sind und vorher auch nicht Jugendvertreter waren. Darüber hinaus haben sie einen zusätzlichen Anspruch auf Freistellung für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, soweit dies für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Außerdem werden die freigestellten Betriebsratsmitglieder in ihrer einkommensmäßigen und beruflichen Entwicklung besser geschützt als bisher. Erheblich verbessert wird auch der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder. So ist eine ordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes nicht nur - wie bisher - während seiner Amtszeit unzulässig, sondern darüber hinaus auch für die Dauer eines Jahres nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat. Die außerordentliche Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes bedarf künftig der Mitbestimmung des Betriebsrats.

7/ Die Präsenz der Gewerkschaften

Die Präsenz der Gewerkschaften im Betrieb und die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sind ausgebaut worden. Die Gewerkschaften haben im Rahmen ihrer Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz ein Zutrittsrecht zum Betrieb. Ferner wird sichergestellt, daß Betriebsratsmitglieder durch ihr Amt nicht gehindert werden, Aufgaben für ihre Gewerkschaft im Betrieb wahrzunehmen. In größerem Ausmaß als bisher haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, für die Wahl von Betriebsräten initiativ zu werden, um so die Bildung von Betriebsräten stärker fördern zu können.

8/ Jugendvertretung

Die Rechte der Jugendvertretung sind ebenfalls verstärkt worden. Organisation, Aufgaben, Stellung und Rechte der Jugendvertretung werden durchschaubarer und fortschrittlicher gestaltet. So wird die Jugendvertretung vergrößert, sie kann eigene Sitzungen und Betriebsjugendversammlungen durchführen. In Angelegenheiten, die überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen, haben die Jugendvertreter volles Stimmrecht im Betriebsrat.

9/ Besondere Betriebsarten

Die Sonderstellung der Tendenzunternehmen, d.h. der Unternehmen die z.B. politische, wissenschaftliche oder künstlerische Zwecke verfolgen, wird neu geregelt. Hierbei ist der Tendenzbegriff eingeschränkt und der Tendenzschutz auf solche Tatbestände konzentriert worden, die ausgesprochen tendenzbezogenen Charakter haben. Besonders bedeutsam ist, daß auch in diesen Unternehmen der Betriebsrat bei Betriebsänderungen einen Sozialplan erzwingen kann. Unter den besonderen Betriebsarten ist vor allem noch der Bereich der Seeschifffahrt zu nennen, der erstmals in die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes einbezogen worden ist.

Angesichts der vielschichtigen gesellschaftlichen und enormen technischen Entwicklungen war es längst ein Gebot unserer Zeit, den Arbeitnehmer den ihm gebührenden Einfluß auf die betriebliche Wirklichkeit, in der er steht, zu verschaffen. Diesem Gebot und dem gewachsenen Bedürfnis des Arbeitnehmers auf Mitgestaltung seiner Arbeitswelt trägt das neue Betriebsverfassungsgesetz Rechnung. Wenn dabei auch nicht alle Erwartungen erfüllt worden sind, so ist doch ein entscheidender Fortschritt erzielt worden. Die neue Betriebsverfassung ist ein wohlabgewogenes Angebot an Arbeitgeber und Arbeitnehmern, ihre Beziehungen zu einander neu zu gestalten. An beiden Seiten wird es nunmehr liegen, dieses Angebot anzunehmen und die Reform in die Wirklichkeit umzusetzen.

4-/ex/3.1.1972/ks)