

Dokumentation

Betriebsverfassung und Betriebsrätearbeit

Antrag 169, vom 10. ordtl. DGB-Bundeskongreß 1975 in Hamburg angenommen

Nach 20jähriger Erfahrung mit einem unzureichenden Betriebsverfassungsgesetz trat am 29. Januar 1972 ein neues Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Dieses Gesetz erfüllte zwar nicht alle Erwartungen der Gewerkschaften, brachte aber erweiterte und verbesserte Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte, eine stärkere Rechtsstellung der Gewerkschaften sowie mehr Recht für den einzelnen Arbeitnehmer.

Trotz verschiedener gesetzestechnischer Mängel und Lücken sehen wir im Betriebsverfassungsgesetz 1972 einen gewichtigen Schritt auf dem Weg zur besseren betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer und damit zur Verwirklichung des vom Grundgesetz vorgeschriebenen sozialen Rechtsstaates.

Den Bestrebungen der Arbeitgeber, das Betriebsverfassungsgesetz zu unterlaufen und auszuhöhlen, sind die im Deutschen Gewerkschaftsbund vereinigten Gewerkschaften durch eine auf extensive Auslegung gerichtete betriebsverfassungsrechtliche Politik konsequent entgegengetreten.

In zahlreichen von den Einzelgewerkschaften eingeleiteten Beschlußverfahren hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die gewerkschaftlichen Positionen in wichtigen Punkten bestätigt.

Diese für die Arbeit unserer Betriebsräte ermutigenden Entscheidungen dürfen nicht zu einem Nachlassen der Bemühungen um die Durchsetzung unserer Rechtsauffassung führen; vielmehr müssen wir auch weiterhin für eine strikte Einhaltung

der gesetzlichen Vorschriften und eine zukunftsweisende Rechtspolitik eintreten. Außer den gesetzestechnischen Mängeln hat die bisherige Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes verschiedene Lücken aufgezeigt. Daraus leitet der Deutsche Gewerkschaftsbund im wesentlichen folgende Forderungen ab:

— Weitere einengende Auslegung des Begriffs „Leitender Angestellter“ im Sinne § 5 Abs. 3 BetrVG;

— Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Bestellung und Abberufung von nebenamtlich tätigen Betriebsärzten und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit;

— Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit mit Oberstundenvergütung;

— Freistellung von Betriebsratsmitgliedern über die Staffelfung des § 38 Abs. 1 BetrVG hinaus. Im Nichteinigungsfall entscheidet die Einigungsstelle verbindlich;

— Ausdehnung des Teilnahmerechts an Betriebsversammlungen auf Mitglieder des Gesamtbetriebsrates und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat des Unternehmens und der herrschenden Unternehmen;

— Überstundenvergütung bei Teilnahme an Betriebsversammlungen außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit;

— Teilnahmerecht von Mitgliedern der Jugendvertretungen an der Betriebsräteversammlung analog § 53 Abs. 1 BetrVG;

— uneingeschränktes Einblicksrecht des Betriebsrates in die Bruttolohn- und -gehaltslisten aller Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG;

— Ausdehnung des Mitbestimmungsrechts gemäß § 85 Abs. 1 Ziff. 8 BetrVG auch auf einzelvertragliche Zusagen und Sozialeinrichtungen ohne eigene Verwaltung und Sondervermögen;

— Ausdehnung des Initiativrechts des Betriebsrates bei der Mitbestimmung nach § 91 BetrVG;

— ein über die Einigungsstelle erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebs-

rates bei allen personellen Maßnahmen, einschließlich der Personalplanung;

— Erweiterung der Unterrichtspflicht des Arbeitgebers nach § 111 BetrVG bei geplanten Betriebsänderungen, die Nachteile für die Belegschaft, Teile der Belegschaft oder die Belegschaft von Betriebsabteilungen zur Folge haben können;

— Änderung des § 98 Abs. 1 ArbGG. Für das Verfahren sollen die §§ 80 bis 84 mit der Maßgabe gelten, daß bei der Bestellung des Vorsitzenden oder der Bestimmung der Zahl der Beisitzer einer Einigungsstelle nur formell geprüft werden darf, ob zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat Meinungsverschiedenheiten bestehen, für die die Einigungsstelle nach dem Betriebsverfassungsgesetz zuständig sein kann;

— Ergänzung des § 116 AktG, wonach die Verschwiegenheitspflicht der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht gegenüber den in § 79 Abs. 1 BetrVG genannten Gremien gelten soll.

Es ist nach wie vor die Aufgabe der im Deutschen Gewerkschaftsbund vereinten Gewerkschaften, den Gesetzgeber zu drängen, die hier erhobenen Forderungen durch eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Interesse der Arbeitnehmer baldmöglichst zu verwirklichen.

Um die bestehende Rechtslage im Sinne der Arbeitnehmer voll auszuschöpfen, ist eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb durch die Betriebsräte erforderlich. Die hier anstehenden Aufgaben können nur in engster Verbindung mit den Gewerkschaften und im Bewußtsein der Verantwortung der Betriebsräte sowohl für die Arbeitnehmer des Betriebes als auch für die gesamte Arbeitnehmerschaft erfüllt werden.

Der 10. Ordentliche Bundeskongreß des Deutschen Gewerkschaftsbundes unter-

streicht deshalb die Notwendigkeit einer verstärkten Betriebsrätetätigkeit und hebt die folgenden Schwerpunkte hervor:

— Vor allen wichtigen Entscheidungen, insbesondere zum Betriebsverfassungsgesetz, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und den zuständigen Gewerkschaften erforderlich.

Rechtliche Positionen sind mit aller Entschiedenheit durchzusetzen. Vor der Einleitung von Einigungsstellen- und Gerichtsverfahren ist eine Absprache mit der zuständigen Gewerkschaft erforderlich.

— Die Betriebsräteversammlungen nach § 53 BetrVG müssen in verstärktem Maße Ausdruck des gemeinsamen Wollens aller Betriebsräte eines Unternehmens auf der Grundlage gewerkschaftspolitischer Zielsetzung sein. Sie sind eine geeignete Plattform für die gewerkschaftlichen Organisationen, diesen Prozeß zu fördern und deren Vorstellung zu verdeutlichen.

— Der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die Mitglieder der Betriebsräte, der Gesamtbetriebsräte, der Konzernbetriebsräte, der Betriebsrätearbeitsgemeinschaften und der Wirtschaftsausschüsse haben in enger Verbindung mit den entsprechenden Stellen der zuständigen Gewerkschaften sich kontinuierlich und umfassend gegenseitig zu informieren. In diese Informationspolitik sind auch die Arbeitsdirektoren der mitbestimmten Betriebe einzubeziehen.

— Nationaler und internationaler Konzernpolitik müssen die DGB-Gewerkschaften ein koordiniertes Vorgehen der Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte sowie Konzernbetriebsräte gegenüberstellen. Der DGB und seine Einzelgewerkschaften werden diese Aufgabe mit Hilfe der internationalen Gewerkschaftsbünde und der ihnen angeschlossenen Gewerkschaften nach besten Kräften wahrnehmen.