

Nölling, Wilhelm; Schneider, Wolfgang; Ruf, Thomas; Eichler, Wolfgang

Article — Digitized Version

4 x BVG

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Nölling, Wilhelm; Schneider, Wolfgang; Ruf, Thomas; Eichler, Wolfgang (1971) : 4 x BVG, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 51, Iss. 4, pp. 171-186

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/134248>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

4 x BVG

Die Bundesregierung legte einen Gesetzentwurf zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vor. Inwieweit ist dieser Entwurf reformbedürftig?

Betriebsverfassungsreform – Ein erster Schritt

Wilhelm Nölling, Bonn

Das Betriebsverfassungsrecht ist in erster Linie Arbeitnehmerschutzrecht. In dieser Funktion soll es die Stellung des Faktors Arbeit im Betrieb allgemein und im Konfliktfall dadurch stärken, daß der Arbeitnehmervertretung echte Initiativ-, Widerspruchs- und Kontroll- sowie Informationsrechte eingeräumt werden. Mit anderen Worten, die aus Interessengegensätzen und Organisationszwängen im Betrieb täglich resultierenden Konflikte sollen nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden; darüber hinaus sollen in gewissem Maße Initiativen und Selbstbestimmungsrechte ermöglicht werden.

Altes BVG umstritten

Ob das aus dem Jahre 1952 stammende BVG diese Anforder-

ungen erfüllte oder erfüllen konnte, ist von Anfang an umstritten gewesen. Bis vor wenigen Jahren standen Gewerkschaften und SPD jedoch mit ihrem Ruf nach einer Reform allein. Dies ist inzwischen anders geworden, bedeutet aber nicht, daß die im politischen Raum wirkenden Repräsentanten der im Betrieb aufeinanderstoßenden Interessen in allen wesentlichen Grundfragen einer Reform übereinstimmen. Entstehungsgeschichte und Inhalt des zur Beratung anstehenden Regierungsentwurfs zeigen, daß trotz substantieller Verbesserungen der Rechte der Arbeitnehmer entscheidende Fragen kontrovers bzw. offen bleiben und Kompromisse gefunden werden müssen, die nicht den Idealvorstellungen der Interessenvertre-

ter der Arbeitnehmerschaft entsprechen. Für die SPD-Fraktion geht es darum, das im Jahre 1971 Erreichbare politisch durchzusetzen. Was das über den jetzt vorliegenden Gesetzentwurf hinaus bedeuten kann, ist gegenwärtig noch nicht abzusehen, weil die Ausschlußberatungen gerade erst begonnen haben und unsere Vorstellungen bezüglich weiterer Verbesserungen wohl in der Richtung bekannt, aber noch nicht im Detail entwickelt worden sind.

Zentrale Bedeutung des Betriebsrates

Im Grundsatz ist man sich darüber einig, daß die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb am besten und wirkungsvollsten durch den Betriebsrat gewahrt

werden. Die zentrale Bedeutung des Betriebsrates wird an folgenden neuen Regelungen deutlich:

Die Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder wird ausgebaut und verbessert. Konkret bedeutet das: Die Zahl der Betriebsratsmitglieder wird erhöht; ebenso die Zahl der für ihre Tätigkeit freizustellenden Betriebsräte. Alle Betriebsräte werden einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub erhalten. Der Kündigungsschutz der Betriebsratsmitglieder wird verbessert, und es wird sichergestellt, daß freigestellte Betriebsräte durch ihr Amt keine beruflichen und wirtschaftlichen Nachteile erleiden.

Die bisher geltende absolute Friedenspflicht des Betriebsrates wird auf das zur Sicherung des Arbeitsablaufs und des Friedens im Betrieb erforderliche Maß reduziert. Auch politische Tätigkeiten werden künftig unter diese eingeschränkte Friedenspflicht fallen. Es ist bedauerlich, daß im CDU/CSU-Entwurf an der überspitzten absoluten Friedenspflicht des geltenden Rechts festgehalten wird. Der Regierungsentwurf bringt die Forderung nach Abkehr von einer realitätsfernen und für die demokratische Entwicklung gefährlichen politischen Abstinenz mit der Forderung nach einer ungestörten Erfüllung des primären Betriebszwecks in eine ausgewogene Fassung.

Präsenz der Gewerkschaften

Die Bildung von Betriebsräten wird erleichtert und die Notwendigkeit der Unterstützung der Betriebsratstätigkeit durch die Gewerkschaften ausdrücklich anerkannt.

Die Präsenz der Gewerkschaften im Betrieb wird im Interesse einer Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ausgebaut. Zu Recht umstritten

sind jedoch die Vorschriften über das Zutrittsrecht der Gewerkschaften (siehe § 2, Abs. 2 und 3). Darüber ist auch im Interesse der Rechtsklarheit das letzte Wort noch nicht gesprochen. Durch eine Reihe von Einzelbestimmungen wird die für notwendig erachtete Präsenz

der Gewerkschaften zu sichern oder zu stärken versucht. Völlig neu ist die Vorschrift des § 16, wonach Gewerkschaften notfalls auch gegen den Willen uneinsichtiger Arbeitgeber, aber nie gegen den Willen der Arbeitnehmer, die Bildung von Betriebsräten erzwingen können. Diese Bestimmung dürfte große Bedeutung für alle mittleren und kleineren Unternehmen erlangen können, in denen es noch keine Betriebsräte gibt. Der Erleichterung von Betriebsratswahlen wird auch der erstmalig eingeführte Kündigungsschutz von Mitgliedern der Wahlvorstände und der Wahlbewerber bis 6 Monate (CDU/CSU 3 Monate) nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses dienen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten werden z. T. sehr wesentlich erweitert: So wird der Katalog der mitbestimmungspflichtigen sozialen Angelegenheiten erheblich ausgebaut und gestärkt. Erstmals wird der Betriebsrat Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte bei der Arbeitsplatzgestaltung und der Gestaltung des Arbeitsablaufs erhalten. In einem eigenen Abschnitt des Regierungsentwurfs werden die Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in den Fragen der Berufsbildung geregelt.

Personelle Regelungen

Bei den *personellen* Einzelmaßnahmen wie Eingruppierungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Einstellungen muß der Arbeitgeber in Zukunft vor jeder Maßnahme die Zustimmung des Betriebsrates einholen, die dann aus bestimmten im Entwurf festgelegten Gründen verweigert werden kann. Der in das Gesetz aufgenommene Katalog der Verweigerungsgründe wird erheblich ausgebaut. Während nach geltendem Recht der Betriebsrat die

Die Autoren unseres Zeitgesprächs:

Wiihelm Nöiling, 37, Dr. rer. pol., Dipl.-Volkswirt, M. A., war u. a. Dozent an der Akademie für Wirtschaft und Politik, Hamburg. Seit 1969 ist er Mitglied des Deutschen Bundestages (SPD-Fraktion) und ordentliches Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung.

Wolfgang Schneider, 41, ist Referent für Betriebsverfassung und Personalvertretung beim Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Düsseldorf.

Thomas Ruf, 59, Dipl.-Volkswirt, gehört seit 1953 dem Bundestag an. Er ist Mitglied des Vorstandes der CDU/CSU-Fraktion und Vorsitzender ihrer Kommission Mitbestimmung sowie ordentliches Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung.

Wolfgang Eichler, 62, Dr. jur., ist Hauptgeschäftsführer und Präsidialmitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln.

Berechtigung der Zustimmungsverweigerung durch das Arbeitsgericht bestätigen lassen muß, wird die Rechtsstellung des Betriebsrates nunmehr entscheidend dadurch verbessert, daß es Sache des Arbeitgebers sein wird, eine nicht erteilte Zustimmung des Betriebsrates durch das Arbeitsgericht zu ersetzen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrates vorgenommene Kündigung, auch eine fristlose Kündigung, wird in Zukunft rechtsunwirksam sein. Außerdem wird der Betriebsrat aus im Entwurf näher umschriebenen Gründen einer ordentlichen Kündigung widersprechen können, mit der Folge, daß eine solche Kündi-

gung sozialwidrig und damit rechtsunwirksam sein wird. Der Betriebsrat wird unter anderem einer ordentlichen Kündigung widersprechen können, wenn der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz oder nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder bei geänderten Arbeitsbedingungen weiter beschäftigt werden kann. Diese Regelungen gehen weiter als das, was bisher nach dem Kündigungsschutzgesetz unter den Begriff der sozial ungerechtfertigten Kündigung fiel.

Alle personellen Mitbestimmungsrechte bei Einzelmaßnahmen sollten auch im Zusammen-

hang mit den erstmals eingeräumten Initiativ- und Gestaltungsrechten bei der Personalplanung gesehen werden. Den Betriebsräten wird nun ein Wirkungsfeld eröffnet, das bisher von der Industrie weitgehend vernachlässigt wurde.

Recht auf Unterrichtung

Der Betriebsrat wird in Zukunft allein über die Zusammensetzung des Wirtschaftsausschusses entscheiden und mit einer qualifizierten Mehrheit dessen Aufgaben selbst übernehmen können. Das Recht auf unverzügliche und umfassende Unterrichtung durch den Unternehmer



Schnelligkeit, Temperament, Zuverlässigkeit –
das macht die Hannoveraner aus.
Beide Hannoveraner. Pferde und Reifen.

Conti TT

Programmierte Gürtelreifen



Sportliches Winkelrippen-Profil
Rutschfest auf nasser Fahrbahn
Anti-Aquaplaning-Effekt
Auf Rundlauf geprüft

Continental



wird auf das Investitionsprogramm, die finanzielle Lage des Unternehmens, die Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen und die Änderung der Betriebsorganisation und des Betriebszwecks erweitert.

Zum ersten Mal wird es erzwingbare Sozialpläne bei Rationalisierungsmaßnahmen geben, wenn bestimmte Mindestzahlen von Arbeitnehmern durch solche Betriebsänderungen nachteilig betroffen werden (§§ 111 ff). Damit wird eine jahrzehntelange Forderung der Arbeitnehmer nach einem Ausgleich der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern beim Einsatz kostensparenden technischen Fortschritts einerseits und daraus resultierenden Nachteilen für die Arbeitnehmer andererseits möglich. Ob erzwingbare Sozialpläne auch bei anderen, z. B. konjunkturellen Schwankungen der Auftragslage, ermöglicht werden sollen, wird noch eingehend geprüft werden. Leider sieht der Oppositionsentwurf zwar auch den Abschluß von Sozialplänen bei den verschiedensten Anlässen vor, nur die Erzwingbarkeit und Durchsetzbarkeit wird mit derartigen Ausnahmeregelungen gekoppelt, so daß dieses Recht immer weitgehend ausgehöhlt werden könnte.

Ein selbständiger Teil des Gesetzentwurfs (Dritter Teil, §§ 60 ff) ist dem Ausbau der Interessenvertretung der Jugendlichen durch Jugendliche gewidmet. Die Arbeit der Jugendvertretung wird so wesentlich interessanter und wirksamer werden und ihren Charakter als Spielwiesenaktivität verlieren können. Völliges Neuland betritt der Regierungsentwurf auch mit den für die Seeschifffahrt vorgesehenen Regelungen (§§ 114–117). Das BVG wird generell für anwendbar erklärt (Grundsatz), enthält aber noch zusätzliche Sondervorschriften für diesen Bereich.

Gewährung individueller Arbeitnehmerrechte

Wenn der Entwurf auch davon ausgeht, daß eine wirkungsvolle Vertretung der Arbeitnehmerinteressen im Betrieb vornehmlich und hauptsächlich nur durch den Ausbau der kollektiven Schutzrechte erreicht werden kann, so wird natürlich nicht übersehen, daß die Gewährung individueller Arbeitnehmerrechte entscheidende Bedeutung für eine weitere Demokratisierung und Humanisierung des Arbeitslebens hat. Deshalb sieht der Regierungsentwurf in den §§ 81 ff ausdrücklich justitiable Mitwirkungs- und Beschwerderechte des Arbeitnehmers (sog. Individualrechte) vor. So erhält jeder Arbeitnehmer in Zukunft u. a. das Recht auf: *Unterrichtung* durch den Arbeitgeber über Art der Tätigkeit, Aufgaben und Verantwortung, Einordnung in den Betriebsablauf, Unfall- und Gesundheitsgefahren, Arbeitsschutz, Veränderungen im Arbeitsbereich, Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts; *Anhörung* in Angelegenheiten, die seine Person betreffen (s. § 82); *Einsicht* in die Personalakten; *Erörterung* von Leistungsbeurteilungen und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung; *Beschwerden* bei Benachteiligungen und ungleicher Behandlung; *Vorschläge* zur Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs.

Weitere Ergänzungen

Die bisherigen Ausführungen haben aus guten Gründen die wesentlichen Verbesserungen des Regierungsentwurfs gegenüber dem geltenden Recht in den Vordergrund gestellt. Daß auf eine Auseinandersetzung mit dem Oppositionsentwurf – von Ausnahmen abgesehen – verzichtet wurde, hängt mit der Aufgabenstellung zusammen und bedeutet keine Anerkennung des Oppositionsentwurfs als einer brauchbaren Alternative. Das mag auch daran deutlich wer-

den, daß die Opposition in den zwischen den Koalitionsfraktionen strittigen Fragen keine für die SPD annehmbare Alternativlösung zu bieten hat. So werden die Aussichten auf eine weitere Verbesserung des Regierungsentwurfs davon abhängen, ob es gelingt, den Koalitionspartner in den folgenden Hauptpunkten zu einer Weiterentwicklung seiner Einsichten zu bewegen: stärkere Integration der leitenden Angestellten in die Betriebsverfassung; Klarstellung des Zugangsrechts der Gewerkschaften zu den Betrieben; Sicherung der Einheit der Betriebsratsarbeit; Wahrung und Ausbau des Mitbestimmungsrechts bei Betriebsänderungen; Stärkung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebsräte in Tendenzbetrieben. Daß außerdem eine Reihe von Klarstellungen, Ergänzungen und gesellschaftspolitisch unstrittigen Verbesserungen in Details im Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung und im Bundestag beschlossen werden, kann schon jetzt mit Sicherheit gesagt werden.

Im Rahmen der inneren Reformen der Regierung spielt die Betriebsverfassungsreform eine entscheidende Rolle. Sie wird so zeitig in Kraft treten, daß die Arbeitnehmer im Wahljahr 1973 bereits Erfahrungen mit einem für sie bestimmten, schon jetzt erkennbar besseren Betriebsverfassungsgesetz haben machen können. Die SPD ist sich des sachlichen Zusammenhangs zwischen Betriebs- und Unternehmensverfassungsreform bewußt. Sie tut mit der Reform der Betriebsverfassung den ersten Schritt und wird den zweiten Schritt – Verstärkung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten und Vorständen – dann tun, wenn sie für ihre fortschrittlichen Paritätsvorstellungen eine Mehrheit im Bundestag erkämpft hat. Darum wird es *auch* im Wahlkampf des Jahres 1973 gehen.

Im Mittelpunkt stehen die Mitbestimmungsrechte

Wolfgang Schneider, Düsseldorf

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat durch seine der Öffentlichkeit vor kurzem übergebenen Vorschläge zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung seine Mitbestimmungskonzeption insgesamt abgerundet. Die Mitbestimmung soll damit – in der jeweils adäquaten Form der Einflußnahme – auf der Betriebs-, Unternehmens- und gesamtwirtschaftlichen Ebene Anwendung finden.

Die Reihenfolge der gesetzgeberischen Verwirklichung der einzelnen Mitbestimmungsstufen dürfte dabei nicht unbedingt entscheidend sein. In dieser Legislaturperiode des Deutschen Bundestages steht zunächst die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes an. Eine fortschrittlich gestaltete Betriebsverfassung wäre durchaus ein bedeutender Schritt auf dem Wege zu einer umfassenden Mitbestimmung der Arbeitnehmer, wobei kein Zweifel darüber bestehen darf, daß die betriebliche Mitbestimmung keine Alternative zu den anderen Mitbestimmungsebenen sein kann.

Wesentliche Verschlechterung

Zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes liegen Gesetzentwürfe der Bundesregierung und der Bundestagsfraktion der CDU/CSU vor. Bei dem hier gestellten Thema kann außer Betracht bleiben, daß der Oppositionsentwurf auch die Mitbestimmung auf Unternehmensebene regelt. Der Regierungsentwurf bleibt, vom Oppositionsentwurf wird noch zu sprechen sein, wesentlich hinter den Erwartungen des DGB zurück. Das ist maßgeblich auf die Haltung der FDP zurückzuführen. Auf Betreiben dieser Partei wurde der im Herbst des vorigen Jahres von Bundesarbeitsminister Walter Arendt vorgelegte Referentenentwurf wesentlich verschlechtert. Der danach vorliegende Regierungsentwurf hat seinen Wert für eine fortschrittliche Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes entscheidend eingebüßt.

Es ist freilich zuzugeben, daß bei einer isolierten Betrachtung im Regierungsentwurf eine Reihe betriebsverfassungsrechtlicher Teilbereiche enthalten sind, die als positiv bezeichnet werden können oder zumindest annähernd zufriedenstellend geregelt sind. Das gilt zunächst für die Bestimmungen, die die Betriebsratsbildung, die Arbeitsgrundlagen für die Tätigkeit des Betriebsrats sowie den Schutz vor Nachteilen betreffen, die aus der Betriebsratsarbeit entstehen können.

Echte Fortschritte

So will der Gesetzentwurf sicherstellen, daß in möglichst allen betriebsratsfähigen Betrieben Betriebsräte gebildet werden. Das geschieht insbesondere durch eine wesentlich verbesserte gesetzliche Grundlage der Einschaltung der Gewerkschaften zur Vorbereitung von Betriebsratswahlen in betriebsratslosen Betrieben sowie durch einen Kündigungsschutz der Wahlvorstandsmitglieder und der Betriebsratskandidaten.

Die Erhöhung der Zahl der Betriebsratsmitglieder in Großbetrieben, verbesserte Freistellungsmöglichkeiten und weitaus positivere Regelungen zur Schulung und Bildung von Betriebsratsmitgliedern sind ebenfalls echte Fortschritte. Die vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, freigestellte Betriebsratsmitglieder an inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung wie andere Arbeitnehmer teilnehmen und nach Beendigung der Freistellung eine gegebenenfalls unterbliebene berufliche Entwicklung nachholen zu lassen, könnte für viele Arbeitnehmer ein Anreiz sein, sich mehr als bisher für das Betriebsratsamt zur Verfügung zu stellen.

Im Mittelpunkt einer Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes hat eine wirksame Ausweitung der Mitbestimmungsrechte zu stehen. Dazu ist festzustellen, daß im Regierungsentwurf bei den sog. sozialen Angelegenheiten eine recht weitgehende Annäherung an die Vorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes erfolgt. So bezieht der Gesetzentwurf in die bereits bestehende Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten z. B. auch die Festsetzung von Kurz- und Mehrarbeit ein, ferner die Einführung

von Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu kontrollieren. Die Mitbestimmung bei der Einführung solcher Einrichtungen ist allerdings kein Ersatz für die vom DGB geforderte Mitbestimmung des Betriebsrats bei Maßnahmen der Arbeitsorganisation.

Zu begrüßen ist ferner die vorgesehene Mitbestimmung bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Sehr positiv ist aber auch, daß der Betriebsrat zukünftig bei der Festsetzung von Akkorden und Prämien nicht nur bei der formellen Seite, sondern auch bei der materiellen Seite mitbestimmen und so in vollem Umfang die Höhe des Akkord- bzw. Prämienatzes festsetzen kann, sofern nicht eine abschließende tarifliche Regelung besteht.

Berechtigte Einschaltung der Schlichtungsstelle

An dieser Stelle ist auf eine Behauptung der Arbeitgeber einzugehen. Sie erklären, durch die im Gesetzentwurf vorgesehene vermehrte Einschaltung der Einigungsstelle (die sich aus der Ausweitung der Mitbestimmung ergibt) erfolge in größerem Umfang eine Zwangsschlichtung, und damit verliere das Betriebsverfassungsgesetz weitgehend seinen Charakter als Friedensordnung. Die Arbeitgeber lassen dabei außer Betracht, daß das vorgesehene neue Gesetz nicht nur nach wie vor die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vorsieht, sondern auch weiterhin Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verbietet. Sind aber — sinnvollerweise — Arbeitskämpfe zwischen diesen beiden betriebsverfassungsrechtlichen Organen untersagt, muß bei der dualen Form der betrieblichen Mitbestimmung letztlich eine Schlichtungsstelle verbindlich entschei-

den, sofern in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten eine Einigung zwischen den beiden Parteien nicht erfolgt. Dafür kommt zweckmäßigerweise die betriebliche Einigungsstelle in Betracht, die im übrigen heute schon in verschiedenen sozialen Angelegenheiten verbindlich entscheidet.

Im personellen Bereich bringt der Regierungsentwurf nicht die vom DGB geforderte gleichberechtigte Mitbestimmung. Gegenüber dem geltenden Recht sind jedoch Verbesserungen zu verzeichnen. So hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen kann der Betriebsrat, sofern er sie für unberechtigt hält, wirksamer als bisher widersprechen. Der Widerspruch kann z. B. dann erfolgen, wenn durch eine solche personelle Maßnahme für den betroffenen Arbeitnehmer selbst oder für andere Arbeitnehmer des Betriebs Nachteile entstehen, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Dabei hat, im positiven Gegensatz zum geltenden Recht, bei einem Widerspruch der Arbeitgeber das Arbeitsgericht anzurufen und nicht der Betriebsrat.

Widerspruchsrecht des Betriebsrats

Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist nach dem Entwurf unwirksam. Das gilt auch für fristlose Kündigungen. Bei fristgemäßen Kündigungen bekommt der Betriebsrat erstmals ein Widerspruchsrecht aus bestimmten Gründen. Er kann u. a. der fristgemäßen Kündigung widersprechen, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale

Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt hat oder der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz desselben Betriebs oder eines anderen Betriebs des gleichen Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann. Der Widerspruch kann aber auch erfolgen, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist. Nachteilig ist bei diesem Widerspruchsrecht des Betriebsrats jedoch, daß keine unmittelbare Rechtsfolge eintritt, sondern der gekündigte Arbeitnehmer darauf angewiesen ist, im Kündigungschutzprozeß den Widerspruch des Betriebsrats geltend zu machen. Die Stellung des Betriebsrats wird somit nur mittelbar gestärkt.

Die wirtschaftliche Mitbestimmung des Betriebsrats wird im Regierungsentwurf insgesamt schlechter als nach geltendem Recht geregelt. Hier ist einer der Punkte gegeben, bei denen der DGB der Auffassung ist, daß sie geeignet sind, den Wert der Novellierung entscheidend herabzusetzen. Der Regierungsentwurf sieht zwar die Aufstellung und Durchsetzbarkeit von Sozialplänen zum Ausgleich der den Arbeitnehmern wegen wirtschaftlicher Maßnahmen des Unternehmers entstehenden Nachteile vor. Das nützt jedoch wenig, da der Beteiligungsanspruch des Betriebsrats von vornherein entfällt, wenn sich der Unternehmer darauf berufen kann, daß seine Maßnahmen durch nicht geplante Einschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb, insbesondere aufgrund einer Veränderung der Auftragslage oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebs bedingt sind. Das ist eine eindeutige Verschlechterung des geltenden Gesetzes, das einen solchen Wegfall der Mitbestimmung nur bei wenigen bestimmten Betriebsänderungen vorsieht.

Der Regierungsentwurf strebt eine gewisse Auflockerung der strengen Friedenspflicht an, der der Betriebsrat nach heutigem Recht unterworfen ist. Während der Betriebsrat nach dem geltenden Gesetz alles zu unterlassen hat, was geeignet ist, die Arbeit und den Betriebsfrieden zu gefährden, sind nach dem Regierungsentwurf Betätigungen unzulässig, durch die der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden.

Auflockerung der Friedenspflicht

Diese Regelung ist gleichwohl unzureichend, da der Arbeitgeber leicht eine „Beeinträchtigung“ des Arbeitsablaufs oder des Betriebsfriedens behaupten kann. Positiv ist dagegen der Wegfall des absoluten Verbots der parteipolitischen Betätigung, weil diese Bestimmung von der Rechtsprechung zu weit ausgelegt wurde und überdies bei einem Verstoß Sanktionen nur gegen den Betriebsrat, nicht aber gegen den Arbeitgeber, möglich waren. Die Behauptung der Arbeitgeber, daß nunmehr in den Betrieben politischen Aktionen Tür und Tor geöffnet wäre, ist schon deshalb abwegig, weil sich das Verbot von Betätigungen, durch die der Arbeitsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden, ausdrücklich auch auf politische Betätigungen erstreckt.

Scharf kritisiert hat der DGB die Regelung des Regierungsentwurfs, die den Kreis der leitenden Angestellten festlegt, die nicht unter das Betriebsverfassungsgesetz fallen. Dieser Kreis ist so weit gezogen, daß viele Angestellte als Nichtarbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten würden, die heute in seinen Geltungsbereich einbezogen sind. Damit würde auf viele Angestellte die Schutzfunktion der betrieblichen Mitbestimmung keine Anwendung mehr finden. Sie wären

somit gegenüber den anderen Arbeitnehmern rechtlich und tatsächlich entscheidend benachteiligt. Das würde der bisherigen sozialpolitischen Gesetzgebung eindeutig zuwiderlaufen.

Schwächung der Arbeitnehmerposition

Darüber hinaus könnte der Betriebsrat nicht mehr die einheitliche Vertretung der Arbeitnehmer eines Betriebs sein. Es wäre auch kein Ausweg, Sprecherausschüsse für diesen weit gezogenen Kreis der leitenden Angestellten zu schaffen. Solche Vertretungsorgane würden dem Betriebsrat nicht gleichwertig sein, wie entsprechende Vorschläge, z. B. der Union der leitenden Angestellten, eindeutig beweisen. Im übrigen führte das Vorhandensein mehrerer Betriebsvertretungen zwangsläufig zu einer entscheidenden Schwächung der Position der Arbeitnehmer des Betriebs gegenüber dem Arbeitgeber.

Auch in der Verstärkung der Gruppenrechte der Angestellten- und Arbeitergruppe im Betriebsrat, wie sie der Regierungsentwurf vorsieht, liegt die Gefahr einer Spaltung der Arbeitnehmerschaft. Dieser Ausbau der Gruppenrechte berücksichtigt nicht die rechtliche und soziologische Annäherung der Angestellten und Arbeiter und bedeutet einen Rückschritt gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz des Jahres 1952.

Eine Verschlechterung des bisherigen Zustands liegt ferner in der Regelung, daß Gewerkschaftsvertreter nur noch „im Benehmen“ mit dem Arbeitgeber den Betrieb betreten dürfen. Ein solcher unbestimmter Rechtsbegriff birgt die Gefahr in sich, daß es zukünftig zu Unklarheiten und zu Auseinandersetzungen wegen des Zutritts kommt. Eine solche Erschwerung des Zutritts ist im übrigen schon deswegen nicht gerechtfertigt,

weil der Betrieb die Basis der Gewerkschaften ist. Hier entsteht eine Vielzahl der Probleme, zu deren Lösung sich die Arbeitnehmer zu Gewerkschaften zusammengeschlossen haben. Eine, wenn auch nur partielle, Erschwerung des Zutritts zum Betrieb kann deshalb nicht hingenommen werden. Im übrigen hat die bisherige Erfahrung mit dem Betriebsverfassungsgesetz gezeigt, daß eine gute Arbeit der Betriebsräte auf die Dauer nur mit Unterstützung durch die Gewerkschaft möglich ist. Wer den Zugang der Gewerkschaften zum Betrieb erschwert, beeinträchtigt die Betriebsratsarbeit.

CDU-Entwurf im Ansatz verfehlt

Zusammenfassend ist festzustellen, daß der Regierungsentwurf trotz durchaus anzuerkennender Verbesserungen gegenüber dem geltenden Gesetz noch einige positive Veränderungen erfahren muß, bevor er eine ausreichende Grundlage für eine fortschrittliche Betriebsverfassung abgeben kann. Bei dem CDU/CSU-Entwurf würde es allerdings nicht genügen, einige positive Änderungen vorzunehmen. Dieser Entwurf ist schon von seinem Ansatz her nicht geeignet, Grundlage einer besseren Betriebsverfassung zu sein.

Vor allem die extreme Ausdehnung des Gruppen- und Minderheitenrechts, die vorgesehene eigene Vertretung für leitende Angestellte sowie das Fehlen von Regelungen, die eine ausreichende Gewerkschaftspräsenz im Betrieb sicherstellen, sind Kriterien, die diesen Entwurf als nachteilig erscheinen lassen. Aber auch der Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ist völlig unzureichend. Einige Verbesserungen des geltenden Gesetzes, wie das etwa beim wirtschaftlichen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats der Fall ist, können die gravierenden Nachteile des Entwurfs nicht ausgleichen.

Ein solcher Ausgleich kann aber auch in keiner Weise durch die im CDU/CSU-Entwurf stark aufgeblähten Rechte des einzelnen Arbeitnehmers erfolgen. Das gilt schon deshalb, weil an keiner Stelle auch nur annähernd die Durchsetzbarkeit dieser Rechte vorgesehen wird. Darüber hinaus sind sie zum größten Teil mit wesentlichen

Einschränkungen behaftet. Sie sollen vielfach nur „im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten“ oder „im Rahmen des Betriebsziels“ Anwendung finden.

Beide Gesetzentwürfe, sowohl der Entwurf der Bundesregierung als auch der Entwurf der Opposition, werden z. Z. im Ausschuß für Arbeit und Sozial-

ordnung beraten und dem Deutschen Bundestag voraussichtlich im Spätherbst dieses Jahres zur zweiten und dritten Lesung vorliegen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund erwartet, daß am Ende des Gesetzgebungsverfahrens ein Gesetz steht, daß den Ansprüchen auf eine zeitgemäße und moderne Betriebsverfassung Rechnung trägt.

Der Regierungsentwurf ist unannehmbar

Thomas Ruf, Bonn

Am 11. Februar ist der Regierungsentwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes in erster Lesung im Bundestag behandelt worden, und Sachverständige der Verbände und Betriebsräte haben am 24. und 25. Februar in einer öffentlichen Informationssitzung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung ihr Votum abgegeben. Da zwischenzeitlich eine Fülle von Veröffentlichungen und Erklärungen vorliegt, die sich mit dem Entwurf in sachlicher und politischer Hinsicht beschäftigen, ist es an der Zeit, die bisherige Kritik auf ihre Berechtigung zu prüfen und zu untersuchen, ob nicht schwerwiegende Mängel des Regierungsentwurfs übersehen bzw. in ihrem Gewicht nicht richtig eingeschätzt worden sind.

Gesamtbetrachtung notwendig

Wesentlich scheint mir zu sein, daß der Regierungsentwurf nur dann richtig analysiert werden kann, wenn man ihn vor dem Hintergrund der Vorschläge des DGB vom März 1970, des Referentenentwurfs aus dem Bundesarbeitsministerium vom Oktober 1970 und der umfassenden For-

derungen der Gewerkschaften zum Thema Mitbestimmung betrachtet.

Die Vorstellungen der Gewerkschaften gehen von einem umfassenden und geschlossenen Mitbestimmungssystem aus, mit dem die gesamte Wirtschaft wie mit einem Netz überzogen werden soll: auf der untersten Ebene die betriebliche Mitbestimmung über die Betriebsräte, auf der mittleren Ebene die paritätische Mitbestimmung der Gewerkschaften in den Aufsichtsräten und auf der überbetrieblichen Ebene die Mitbestimmung in paritätisch zu besetzenden Wirtschafts- und Sozialräten. Vor allem das Fernziel der paritätischen Mitbestimmung auf der Unternehmensstufe muß man im Auge haben, wenn man die Bestimmungen des Regierungsentwurfs richtig beurteilen will.

Wie sehr es dem DGB darauf ankommt, sich mit der Neuregelung der Betriebsverfassung eine gute Ausgangsposition für die Verwirklichung der Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in den Aufsichtsräten zu

verschaffen, zeigt eine Äußerung des DGB-Vorsitzenden Vetter in der „Welt der Arbeit“ vom 12. 3. 1971. Dort heißt es, daß die Ablehnung der Parität durch den Gesetzentwurf der CDU/CSU „nicht nur eine Absage an die gewerkschaftliche Forderung nach paritätischer Mitbestimmung“ bedeute, sondern darüber hinaus die Gefahr heraufbeschwöre, „daß bei einer solchen gesetzlichen ‚Reform‘ die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung im politischen Raum für lange Zeit erledigt wäre“. Diese Gefahr scheint offensichtlich beim Regierungsentwurf, der ja von solchen Angriffen verschont wurde, für die Gewerkschaften nicht vorhanden zu sein.

Bekannte Gegenargumente

Der Entwurf der Bundesregierung ist bisher — und das aus berechtigten Gründen — im wesentlichen deswegen angegriffen worden, weil er:

□ eine gewisse Tendenz zu einer Vergewerkschaftlichung der Betriebe enthält;

durch die Aufweichung der Friedenspflicht von dem bewährten Grundsatz der Partnerschaft abrückt und sich statt dessen der Vorstellung einer Konfliktordnung nähert;

durch die Ermöglichung politischer Aktivitäten in den Betrieben die Politisierung und Polarisierung der Belegschaften fördert und

einen gefährlichen und praxisfernen Hang zur Bürokratisierung aufweist.

Dies sind ohne Zweifel sehr beachtliche Argumente, die gegen den Regierungsentwurf sprechen. Entscheidende Einwände sind jedoch in der Entwicklung der Diskussion zu kurz gekommen.

Über Zwangsschlichtungen ...

Das betrifft einmal die erweiterte Einschaltung der Einigungsstelle. Ein Vorgang, durch den sowohl das partnerschaftliche Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber als auch die Substanz unternehmerischer Dispositionsmöglichkeiten entscheidend berührt werden.

Dazu muß man wissen, daß die Einigungsstelle paritätisch besetzt ist und daß der unparteiische Vorsitzende, auf den sich die Parteien einigen müssen oder den das Arbeitsgericht andernfalls bestimmt, in der Regel den Ausschlag gibt. Die verbindlichen Entscheidungen der Einigungsstelle sind im wesentlichen nur in formeller und verfahrensmäßiger Hinsicht gerichtlich überprüfbar.

Der Vorwurf richtet sich nicht gegen die Institution der Einigungsstelle selbst, sondern nur gegen die unangemessene Ausweitung ihrer verbindlichen Entscheidungsmöglichkeiten. So soll in Zukunft bei folgenden Mitbestimmungsangelegenheiten die Zwangsschlichtung drohend im

Hintergrund stehen: Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsablauf, Personalfragebogen, Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen, Fragen der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen, Mitwirkung des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten und Aufstellung von Sozialplänen.

Größten wirtschaftlichen und rechtlichen Bedenken begegnet auch der Vorschlag des Regierungsentwurfs, dem Betriebsrat bei der „Festsetzung von Arbeitsentgelten, deren Höhe nach der persönlichen Leistung des Arbeitnehmers bemessen ist, insbesondere von Akkord- und Prämienätzen“ sowie bei der „Festlegung der für die Ermittlung und Berechnung dieser Entgelte maßgebenden Grundlagen“ ein volles Mitbestimmungsrecht zu gewähren und durch die Einschaltung der Schlichtungsstelle im Nichteinigungsfall abzusichern. Nach unserem Rechtsverständnis ist es nicht vertretbar, daß die Zwangsschlichtung über materielle Arbeitsbedingungen in den Betrieb eingeführt wird.

... zur paritätischen Mitbestimmung

Wenn der Regierungsentwurf darüber hinaus vorsieht, daß die Einigungsstelle auch bei Meinungsverschiedenheiten eine verbindliche Entscheidung zu treffen hat, so läßt sich mit Sicherheit voraussagen, daß die Einigungsstelle zur Dauereinrichtung in den Betrieben werden wird. In einem Beitrag für den „Betriebsberater“ (1971, H. 4, S. 138, 141) beschreibt Prof. Dr. Hans Galperin die Folgen einer derartigen Ausweitung der Zwangsschlichtung folgendermaßen: „Sie soll jetzt zu einem Instrument des Betriebsrats umfunktioniert werden, das teilweise der Knebelung des Arbeitgebers dient und im übrigen dazu bestimmt ist, unter Aus-

schluß der staatlichen Gerichtsbarkeit über die schwierigsten existentiellen Fragen der Unternehmen mit einem Anspruch auf Allwissenheit und Unfehlbarkeit verbindlich zu entscheiden. An die Stelle des innerbetrieblichen Ausgleichs als einer Friedenshilfe tritt damit eine Konfliktordnung, die gegensätzliche Interessen und Auffassungen betont und in der Form einer betriebsverfassungsrechtlich geregelten Zwangsschlichtung zum Ausdruck bringt.“

Mit allem Nachdruck muß die Öffentlichkeit auch auf folgenden Zusammenhang aufmerksam gemacht werden: Wenn – in existentiellen Fragen der Betriebe und Unternehmen – die permanente Zwangsschlichtung durch ein paritätisch besetztes Gremium eingeführt wird, ist das Ziel der paritätischen Mitbestimmung weitgehend erreicht. Die Weichen dazu werden vom Regierungsentwurf gestellt. Die CDU/CSU wird dazu nicht ihre Hand leihen.

Neue Abhängigkeiten

Das gleiche gilt im Ergebnis für die Bewertung der Regierungsvorschläge zur Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in der Personalpolitik.

Der Regierungsentwurf sieht vor, daß in Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien verlangen kann, die die bei Einstellungen, Versetzungen usw. zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen sowie sozialen Gesichtspunkte enthalten. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so soll die Einigungsstelle entscheiden. Verstößt eine personelle Maßnahme gegen solch eine Richtlinie, so kann der Betriebsrat die Zustimmung zu dieser Maßnahme verweigern. Damit wird der Unternehmer bei

der Auswahl seiner Mitarbeiter auch in fachlicher und persönlicher Beziehung an die Zustimmung des Betriebsrats gebunden.

Diese Regelung im Regierungsentwurf führt in Verbindung mit dem Ausbau der Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nicht nur dazu, daß die gesamte betriebliche Personalpolitik praktisch dem vollen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterworfen wird. Ein nicht kooperationswilliger Betriebsrat kann auch die Unternehmens- und Betriebsführung über die Personalpolitik unter Druck setzen. Darüber hinaus bedeutet dieser personalpolitische Einfluß des Betriebsrats eine einschneidende Beeinträchtigung der unternehmerischen Entscheidungsfähigkeit. Außerdem führt diese Regelung nicht zu einer Ausweitung des Freiheitsspielraums der einzelnen Arbeitnehmer, sondern zu neuer Abhängigkeit — nämlich vom Betriebsrat und indirekt von den Gewerkschaften.

Gefahr des „closed shop“

Im Bereich der personellen Einzelmaßnahmen sieht der Regierungsentwurf bei Betrieben mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Ein- und Umgruppierung sowie Versetzung zu unterrichten. Unter Vorlage der Unterlagen soll ihm Auskunft über die Person des Beteiligten und die Auswirkungen der geplanten Maßnahmen gegeben und seine Zustimmung eingeholt werden, die jedoch nach sehr weit gefaßten Gründen versagt werden kann. Bei Nicht-Zustimmung muß der Arbeitgeber einen unter Umständen langwierigen Prozeß führen, um die Maßnahme wenigstens vorläufig durchführen zu können. Dies bedeutet in der betrieblichen Wirklichkeit, daß ein

Betriebsrat, der die gesetzlichen Möglichkeiten nur annähernd ausschöpft, die Personalpolitik der Betriebe von der Einstellungsseite her vollkommen blockieren kann. Die darin liegende Gefahr eines „closed shop“ läßt sich nicht von der Hand weisen.

Aufgrund des Regierungsentwurfs kann der Betriebsrat auch verlangen, daß Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden. Der Arbeitgeber ist demnach uneingeschränkt verpflichtet, entweder generell oder bestimmte Arten von Tätigkeiten im Betrieb auszuscheiden, wenn der Betriebsrat es wünscht. Und der Betriebsrat kann einer Einstellung widersprechen, wenn die erforderliche Ausschreibung unterblieben ist.

Die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen macht deutlich, daß mit dem Regierungsentwurf — entsprechend den Vorstellungen des DGB — versucht werden soll, das Modell einer paritätischen Mitbestimmung auf der betrieblichen Ebene durchzusetzen, um es später um so leichter auf die höhere Ebene des Unternehmens übertragen zu können.

Unternehmensmitbestimmung ausgeklammert

Der Bundesregierung kann der Vorwurf nicht erspart bleiben, daß sie einen Regierungsentwurf vorgelegt hat, der sich auf die Neuordnung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen auf der betrieblichen Ebene beschränkt. Die Ausklammerung der Unternehmensmitbestimmung ist die Folge der gesellschaftspolitisch gegensätzlichen Interessen der Koalitionspartner SPD und FDP. Dies kann aber nicht als Entschuldigung dafür gelten, daß in einer der wesentlichen ge-

sellschafts- und wirtschaftspolitischen Fragen unserer Zeit die Regierungsparteien absolut handlungsunfähig sind.

Wenn für das Jahr 1973 die zweite Mitbestimmungsrunde in Aussicht gestellt wird, so ist dem entgegenzuhalten, daß sich erst aus der Addition der Regelungen auf beiden Mitbestimmungsebenen die rechtlichen und gesellschaftspolitischen Konsequenzen zuverlässig übersehen lassen. Daher ist es unververtretbar, eine Entscheidung über eine neue betriebsverfassungsrechtliche Ordnung zu treffen, solange nicht bekannt ist, auf welchen unternehmensrechtlichen Überbau sie zu beziehen ist.

Für eine einheitliche Lösung, wie sie die CDU/CSU gewählt hat, spricht nicht nur die Konstruktion des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952, das in § 76 ff. die Unternehmensmitbestimmung mitgeregelt hat. Auch die rechtliche Einheit des Unternehmens ist ein gewichtiges Argument für ein einheitliches Mitbestimmungsgesetz. Darüber hinaus hat die einheitliche Lösung den Vorzug, daß in der Öffentlichkeit völlige Klarheit darüber besteht, wie nach Auffassung der CDU/CSU die wirtschaftliche Entscheidungsmacht in Zukunft verteilt sein soll.

Abschließend ist festzustellen, daß der Regierungsentwurf, so, wie er sich in vielen Punkten darstellt, für die CDU/CSU unannehmbar ist. Es ist m. E. aber auch nicht möglich, die Bestimmungen des Regierungsentwurfs durch die eine oder andere Regelung des CDU/CSU-Entwurfs zu ersetzen bzw. solche Regelungen den entsprechenden Bestimmungen des Regierungsentwurfs aufzupropfen. Denn der Entwurf der CDU/CSU bietet eine in sich geschlossene Konzeption, bei der die vorgesehenen Mitbestimmungsregelungen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Eine Weiterentwicklung muß systemgerecht sein

Wolfgang Eichler, Köln

Wir befinden uns inmitten eines gesellschaftspolitischen Prozesses, der aufgrund eines überspitzten Reformeifers den verantwortlichen Politikern leicht aus dem Griff geraten kann, wenn weiterhin Wunschvorstellungen anstelle der Kunst des Möglichen das politische Handeln bestimmen. Die Gefahr, unsere sozial verpflichtete Leistungsgesellschaft durch ein Zuviel an kollektivistischen Maßnahmen und Einrichtungen zu überfordern und damit zu untergraben, ist groß. Der Spielraum für die Entfaltung der Einzelpersönlichkeit und damit für die Eigenverantwortung sollte nicht nur erhalten, sondern möglichst ausgebaut werden. Dies hat mit einem mißverstandenen Individualismus im Sinne eines verantwortungslosen Egoismus nichts zu tun. Wer gelebte Humanität will, darf den einzelnen Menschen nicht durch kollektive Ideologien für sich in Anspruch nehmen und damit manipulieren.

Das BVG von 1952 hat sich bewährt

Zu den wichtigsten Reformvorhaben der Bundesregierung gehört ohne Zweifel die Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes, die sich mitten im Stadium der parlamentarischen Beratung befindet. Sie berührt die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb in geradezu fundamentaler Weise. Niemand,

der die Anwendung des seit 1952 geltenden Betriebsverfassungsgesetzes aufmerksam und kritisch beobachten konnte, wird die positiven Auswirkungen dieses Gesetzes auf eine partnerschaftliche Entwicklung im Betrieb leugnen können. Dieser Zeitabschnitt war gekennzeichnet von einer Tendenz zum sozialen Frieden, zur Entideologisierung des betrieblichen Klimas und zur Abkehr von klassenkämpferischen Denkvorstellungen. Sieht man von Einzelfällen ab, so entstand mehr und mehr ein von sachlicher Einsicht geprägter Vertrauensdialog zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Auf dieser Grundlage erlebte unsere Wirtschaft einen stetigen — historisch gesehen sogar einen geradezu ungewöhnlichen — Aufschwung zum Nutzen aller. Die ökonomische Effizienz gab dem Staat ausreichend Mittel an die Hand, kontinuierlich u. a. auch ein Netz von sozialen Einrichtungen auf- und auszubauen, um das uns viele in der Welt beneiden.

Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist der Auffassung, daß die inzwischen eingetretenen Veränderungen im ökonomischen und gesellschaftlichen Bereich eine Anpassung des Betriebsverfassungsgesetzes angeht erscheinen lassen. Allerdings kann nur seine systemgerechte Weiterentwicklung sinnvoll und erwünscht sein. Daher

ist die jetzt in Angriff genommene Neuregelung des Betriebsverfassungsgesetzes unter dem Aspekt zu prüfen, ob und in welchem Umfange die unserem Wirtschafts- und Gesellschaftssystem immanente unternehmerische Entscheidungsfreiheit gewährleistet ist und inwiefern das Gesetz die Integration der Arbeitnehmer und die Ausgewogenheit der innerbetrieblichen Verhältnisse fördern kann.

Ausbau der Stellung des einzelnen Arbeitnehmers

Bei diesen grundsätzlichen Überlegungen ergeben sich bereits erhebliche Bedenken; denn es ist festzustellen, daß im Regierungsentwurf zum Betriebsverfassungsgesetz die Rechte der Gewerkschaften, des Betriebsrates und der neugeschaffenen Institutionen im Betrieb zum Teil erheblich ausgeweitet werden. Vorrangiges Ziel einer Weiterentwicklung der Betriebsverfassung sollte es jedoch sein, die Rechte der einzelnen Arbeitnehmer auszubauen und damit ihre Mitverantwortung und Mitgestaltung im Betrieb zu fördern. Was der einzelne Arbeitnehmer ohne Zweifel im Grunde wünscht, ist die Achtung und Anerkennung seiner Persönlichkeit. Durch Ergebnisse der empirischen Sozialforschung ist nachgewiesen worden, daß ihn in erster Linie das Mitwissen und Mitgestalten am Arbeitsplatz interessieren. Gegenüber diesen

Rechten muß daher die Weiterentwicklung kollektiver Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gewählter Arbeitnehmervertretungen zurückstehen.

Wenngleich der Entwurf der Bundesregierung einleitend von dem Grundsatz einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgeht, so scheint doch ein wesentlicher Teil des Gesetzentwurfes diesen Bestrebungen entgegenzuwirken. Die Rolle des Betriebsrats, Sachverwalter der Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebes zu sein, wird durch eine tendenzielle Verwischung der Grenzen zwischen Betriebsratsamt und Gewerkschaftsfunktion gefährdet. Bisher galt der Grundsatz, daß sich der Betriebsrat gewerkschaftlich neutral zu verhalten habe. Das bedeutete selbstverständlich nicht, daß das einzelne Betriebsratsmitglied nicht einer Gewerkschaft angehören und nicht neben seinem Amt gewerkschaftlich tätig werden dürfte. Dieses Neutralitätsprinzip wird vom Regierungsentwurf aufgegeben, indem Arbeitnehmer, die im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Aufgaben übernehmen, dadurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht mehr beschränkt sein sollen. Damit kann die Amtsautorität nunmehr auch für gewerkschaftliche Ziele eingesetzt werden.

Parteilpolitische Aktivitäten durch die Hintertür

Eine Aufweichung des jetzt geltenden Rechtszustandes ist auch bei der Frage der parteipolitischen Aktivitäten zu beobachten. Bisher galt das Verbot jeder parteipolitischen Betätigung im Betrieb. Nach dem Regierungsentwurf sollen künftig parteipolitische Betätigungen im Betrieb nur dann verboten sein, wenn dadurch der Betriebsablauf oder der Betriebsfrieden beeinträchtigt werden. Es über-

rascht, daß in einer Zeit der zunehmenden politischen Agitation in erster Linie durch linksradikale Gruppen das parteipolitische Verbot aufgeweicht werden soll. Wir müssen die Auseinandersetzung mit diesen radikalen politischen Kräften auf jeden Fall führen, jedoch außerhalb der Betriebe. Unsere Betriebsstätten dürfen nicht der Tummelplatz politischer Agitation werden. Die Gefahr der Politisierung wird durch die Ausweitung des Themenkatalogs bei Betriebsversammlungen auf typische Fragen der allgemeinen Politik weiter potenziert. Bezeichnend ist, daß im Hearing vor dem Bundestagsausschuß für Arbeit gerade erfahrene Betriebsräte vor einer solchen Entwicklung dringend gewarnt haben und das Einvernehmen im Betriebsrat durch parteipolitische Debatten künftig bedroht sehen.

Bedenklich ist auch der Vorschlag, Lohnfragen dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zu unterwerfen. So soll er künftig bei der Einzelfestsetzung von Leistungslöhnen mitbestimmen. Meinungsverschiedenheiten entscheidet die Einigungsstelle verbindlich; damit haben wir die Zwangsschlichtung im Lohnbereich. Der Unternehmer hat somit keine Möglichkeit, sich einer zwangsweisen Festsetzung der Lohnhöhe zu widersetzen. Der Spruch der Einigungsstelle ist auf seinen materiellen Inhalt gerichtlich nicht nachprüfbar. Hier schlägt die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten in wirtschaftliche Mitbestimmung um. Die „verordnete Lohnfestsetzung“ durch die Einigungsstelle kann die Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit des Betriebes untergraben.

Gegen betriebsfeindliche Personalpolitik

Als äußerst gravierend sind auch die Bestimmungen anzusehen, die die Personalplanung

und das Personalwesen in den Zugriff des Betriebsrats bringen sollen. Es ist vorgesehen, daß Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen. In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern soll der Betriebsrat die Aufstellung solcher Richtlinien verlangen und ggf. über die Einigungsstelle erzwingen können.

Auf diese Weise wird die Regelung der gesamten betrieblichen Personalpolitik dem vollen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterstellt. Ausdrücklich wird gesagt, daß die erzwingbaren Richtlinien die bei personellen Maßnahmen zu beachtenden fachlichen und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte betreffen sollen. Der Unternehmer soll also bei der Auswahl seiner Mitarbeiter auch in fachlicher und persönlicher Hinsicht vom Betriebsrat abhängig sein. Damit wird nicht nur seine unternehmerische Entscheidungsfähigkeit schwer beeinträchtigt, sondern er wird überdies auf das Votum eines Gremiums angewiesen sein, das in diesen für ein Unternehmen grundlegenden Fragen häufig nicht die notwendige Sachkenntnis, geschweige denn die ebenso notwendige unternehmerische Erfahrung haben kann.

Die mögliche Entscheidung durch die Einigungsstelle stellt keine wirksame Abhilfe dar. Auch die Einigungsstelle bietet nicht immer die Gewähr der notwendigen Sachkenntnis. Ihre Entscheidung wird vielfach auf einen Kompromiß zwischen dem unternehmerisch Notwendigen und den Zielsetzungen der Gewerkschaft hinauslaufen. Die Richtlinien sind nicht etwa nur unverbindliche Beurteilungsmaßstäbe, sondern unmittelbar geltendes Recht, dessen Verletzung bei der Durchführung personeller

Einzelmaßnahmen den Betriebsrat berechtigt, die Zustimmung zu verweigern. Im Kündigungsschutzprozeß muß auch das Gericht die Auswahlrichtlinien wie ein Gesetz anwenden.

Zum vollen Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung der Auswahlrichtlinien soll ein volles Vetorecht bei allen Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen hinzutreten. Verweigert ein Betriebsrat die Zustimmung, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, im Wege eines Prozesses zu klären, ob die Zustimmung zu Recht verweigert wurde. Eine vorläufige Durchführung der mit einem Veto des Betriebsrats belegten Maßnahme soll nur noch in dringenden Ausnahmefällen möglich sein. Damit hat der Betriebsrat es in

der Hand, das gesamte Personalwesen eines Betriebes nicht nur entscheidend zu beeinflussen, sondern ggf. auch praktisch lahmzulegen.

Bürokratische Hypertrophien

Ob gewollt oder ungewollt läuft der Regierungsentwurf darauf hinaus, die Funktionsfähigkeit der Unternehmensleitungen durch ein Zuviel an Institutionalisierung und Perfektionierung zu lähmen. So kann die erheblich verstärkte Einschaltung von Einigungsstellen den betrieblichen Ablauf beträchtlich und in Permanenz stören. Bisher war die Anrufung der Einigungsstelle in 10 Fragen möglich; nun ist eine Ausweitung auf 26 Fragen vorgesehen. Künftig sollen der Einigungsstelle nicht nur Fragen der betrieblichen Ordnung, sondern auch Fragen zur Ent-

scheidung vorgetragen werden, die wichtige unternehmerische Entscheidungen betreffen.

Danach würde die Zwangsschlichtung ein integrierender Bestandteil der Betriebsverfassung werden. Ein nicht-kooperativer Betriebsrat könnte durch entsprechendes Taktieren den betrieblichen Ablauf ernsthaft beeinträchtigen. Die Einigungsstelle besteht laut Regierungsentwurf aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das Arbeitsgericht.

Schon in der Vergangenheit hat sich die Einigungsstelle als

VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

NEUERSCHEINUNG

MAX VON SCHINCKEL

hanseatischer Bankmann im wilhelminischen Deutschland

von Elsabea Rohrmann

Die vorliegende erste Bibliographie Max von Schinckels, eines bedeutenden Bankmanns im wilhelminischen Deutschland, zeigt anhand von wissenschaftlich analysiertem umfangreichem Quellenmaterial die enge Verknüpfung von Wirtschaft und Politik jener Epoche. Gleichzeitig wird deutlich, inwieweit trotz aller subjektiven Integrität die Auffassung Schinckels von Deutschlands Rechten, Pflichten und Stellung in der Welt ein Stück der Basis bildete, auf der „deutsche Hybris“ entstehen konnte.

Oktav, 340 Seiten, 1971, brosch. DM 42,60

V E R L A G W E L T A R C H I V G M B H - H A M B U R G

ein schwerfälliges und kostspieliges Schlichtungsinstrument erwiesen. ihre vermehrte Einschaltung muß notwendig zu einer Erschwerung und Bürokratisierung des Betriebsablaufs führen. Es ist evident, daß eine derart perfektionierte Konfliktordnung bei der Vielzahl der möglichen Streitfälle nicht praktikabel sein kann. Die weitgehende Zuständigkeit der Einigungsstelle ist auch deshalb bedenklich, weil ihre Entscheidungen, die in der Regel die Wirkungen einer Betriebsvereinbarung haben und als betriebliches Recht anzuwenden sind, auf ihre Zweckmäßigkeit hin — wie schon erwähnt — gerichtlich nicht nachgeprüft werden. Vor allem aber bedeutet jeder verbindliche Spruch der Einigungsstelle eine weitere Einengung der unternehmerischen Entscheidungsbefugnisse.

Während heute der maximale Umfang des Betriebsrats 35 Mitglieder ausmacht, soll er dem Entwurf gemäß auf 71 Personen ausgeweitet werden können. Der Gesamtbetriebsrat, der im Gegensatz zur bisherigen Regelung zwingend vorgeschrieben ist, würde bei Großunternehmen bereits ein Monstrum darstellen. Bei der Siemens AG würde beispielsweise, so wurde im Hearing vorgetragen, der Gesamtbetriebsrat dann 260 Personen umfassen.

Zu begrüßen ist die im Regierungsentwurf berücksichtigte Stellung der leitenden Angestellten im Betrieb. Er enthält eine den praktischen Notwendigkeiten gemäß Definition dieses Personenkreises, die auch die Zustimmung der Arbeitgeberseite findet. Die leitenden Angestellten können von ihrer Funktion her nicht Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sein. Sie gehören als Führungskräfte eindeutig zur Arbeitgeberseite. Alles andere ist an der Wirklichkeit vorbeigedacht. Ursprünglich gingen die

Bestrebungen des Bundesarbeitsministeriums dahin, die leitenden Angestellten fast vollständig in den Betriebsrat einzubeziehen. Nur im Kabinettsrat konnte das verhindert werden.

Alternativentwurf der Bundesvereinigung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hat wegen der großen Bedeutung einer systemgerechten Weiterentwicklung des Betriebsverfassungsgesetzes und zur Bewahrung unserer Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung einen eigenen Entwurf vorgelegt, der als Alternativentwurf zur Regierungsvorlage gedacht ist und zugleich auch die Unterschiede zum Gesetzentwurf der CDU/CSU deutlich macht. In diesem Entwurf wird der Geist der Friedensordnung besonders hervorgehoben, der auch das tragende Prinzip einer Oppositionsvorlage ist, die an den Schranken gegen eine Politisierung des innerbetrieblichen Lebens festhält.

Nach Auffassung der Bundesvereinigung muß eine Weiterentwicklung der Betriebsverfassung in erster Linie den Arbeitnehmern dienen und ihre Mitverantwortung und Mitgestaltung im Betrieb fördern, wie schon zu Beginn dieses Beitrages hervorgehoben worden ist. Sie sollen daher ein umfassendes Informationsrecht über die sie unmittelbar betreffenden Angelegenheiten des Betriebes und des Unternehmens erhalten. Der Arbeitgeber soll insbesondere verpflichtet sein zur Unterrichtung des einzelnen über seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich, zur sachgerechten Behandlung technischer und organisatorischer Änderungsvorschläge, zur persönlichen Erörterung der beruflichen Situation und des Verdienstes des einzelnen. Der Arbeitnehmer muß die Möglichkeit erhalten, seine Personalakte einzusehen, zu den

ihn betreffenden Maßnahmen Stellung zu nehmen und durch Vorschläge an der Gestaltung seines Arbeitsplatzes mitzuwirken.

Eine stärkere Integration der einzelnen Arbeitnehmer muß auch in den Großbetrieben angestrebt werden. Hier hat sich oft ein allzu großer Abstand zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer auf der einen Seite und dem Betriebsrat und Arbeitgeber auf der anderen Seite ergeben. Die Bundesvereinigung schlägt daher vor, in Betrieben mit mehr als 3000 wahlberechtigten Arbeitnehmern Arbeitsgruppensprecher zu wählen. In der Regel sollte ein Sprecherbereich nicht mehr als 100 Arbeitnehmer umfassen; denn nur so kann der Kontakt des einzelnen Arbeitnehmers zum Betriebsrat und Arbeitgeber verbessert werden. Die Bundesvereinigung betrachtet die Institution der Arbeitsgruppensprecher keineswegs als Konkurrenzrichtung zum Betriebsrat, wie vom Deutschen Gewerkschaftsbund unterstellt wird, sondern wertet sie als Unterbau des Betriebsrats. Aufgrund der hierdurch geschaffenen zusätzlichen Kontaktmöglichkeiten dürfte der Informations- und Kommunikationsfluß wesentlich verbessert werden können.

Unsere Vorstellungen über die Rechtsposition der leitenden Angestellten sind bereits an anderer Stelle formuliert worden. Folgerichtig wird damit der Vorschlag verbunden, den leitenden Angestellten in größeren Betrieben eine eigene Vertretung mit einem Sprecherausschuß zu ermöglichen, der die Funktion einer Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber hat. Ein solcher Ausschuß kann die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ohne Zweifel verbessern und auch solche Fragen leichter regeln, die eine Führungskraft beruflich und persönlich betreffen.