

Oas Ringen

im

ü*udas Mitbestimmungsrecht

In den Ländern und Provinzen der sowjetisch besetzten Zone sind bereits Hunderte von Betriebsvereinbarungen — vor allem in den landeseigenen Betrieben — abgeschlossen worden, die das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte garantieren. Es geht jedoch nicht nur um den formalen Abschluß solcher Vereinbarungen, sondern um die eindeutige Formulierung der Rechte und Pflichten der Betriebsräte und vor allem um deren Einhaltung. Wir glauben, mit der nachfolgenden Stellungnahme unseren Genossen in den Betriebsgruppen wertvolle Hinweise für ihre Arbeit geben zu können.

Die Redaktion

Die verschiedenen erfolgreich verlaufenen Streiks um das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte in den Betrieben haben unter den Werktätigen und insbesondere bei den Funktionären der Arbeiterbewegung das Interesse um Form und Inhalt der Betriebsvereinbarungen geweckt. Das Betriebsrätegesetz (BRG) vom 4. 2. 1920, ein Kompromiß zwischen SPD und den bürgerlichen Parteien, legte bis ins kleinste in 105 Paragraphen die bescheidenen „Rechte der Betriebsräte fest. Die Forderung der klassenbewußten Arbeiter und Angestellten nach dem vollen Mitbestimmungsrecht hatten die Unternehmer damals zu verhindern verstanden. Dagegen ist das Gesetz vom 10. 4. 1946 mit seinen 13 kurzen Artikeln ein Rahmengesetz, welches alle Möglichkeiten einer fortschrittlichen konsequenten Anwendung im Interesse einer antifaschistisch-demokratischen Wirtschaft im neuen Deutschland einschließt. Es sieht Betriebsvereinbarungen vor, welche die Tätigkeit, Rechte und Pflichten der Betriebsräte im einzelnen festzulegen haben. Bei der Abfassung solcher Betriebsvereinbarungen muß auf genaue Formulierung geachtet werden, wenn das Mitbestimmungsrecht gegenüber den Unternehmern gesichert sein soll.

Die Durchsicht vieler uns vorliegender Betriebsvereinbarungen ergibt, daß nur in wenigen Fällen der Artikel 5 Abs. 1e, laut, welchem die Betriebsräte bei der Denazifizierung mitzuarbeiten und Rüstungsproduktion zu verhindern haben, angewandt wurde. Wenn aber die Betriebsräte Rüstungsproduktion verhindern sollen, dann müssen sie Einblick in die Produktion erhalten und es müssen ihnen die Unterlagen zur Verfügung gestellt werden. Dazu werden die Betriebsleitungen im Artikel 6 Abs. 2 des BRG ausdrücklich verpflichtet.

Sehr oft wehren sich Unternehmer gegen das Mitbestimmungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen von Belegschaftsmitgliedern. Das war einer der entscheidenden Differenzpunkte beim Streik der Belegschaft von Bodepanzer, Hannover, und verschiedener kurzer Streiks in der Sowjetzone und in Berlin. In den Betriebsvereinbarungen muß darum das Recht des Betriebsrats verankert werden, bei Einstellung, Entlassung, Versetzungen, Beförderungen und umgekehrt, in allen Lohn- und Gehaltsfragen, auch bei übertariflicher Bezahlung, mitzubestimmen. Zu diesem Zweck muß bei Betriebsrat jederzeit Einblick in die Lohn- und Gehaltslisten haben. Vielfach findet sich in Vereinbarungen die Formulierung „mitzuwirken“, die abzulehnen ist, weil sie eine Einigung des Rechts des Betriebsrates bedeutet, denn mitwirken heißt nicht mitbestimmen. Jeglicher Einflußnahme begibt sich jedoch der Betriebsrat, wenn er mit folgendem Passus einverstanden ist (— den wir einer Betriebsvereinbarung entnehmen —): „die Inhaber erklären sich bereit, Lohn- und Gehaltsfragen im allgemeinen sowie alle derartigen einzelnen Fragen vor Zusage oder Ablehnung mit dem Betriebsrat zu besprechen“.

Sehr schlecht ist es auch, wenn es in einer Betriebsvereinbarung heißt: „der Betriebsrat kann Einsicht in die Lohn- und Gehaltsunterlagen verlangen, wenn berechnete

Zweifel hinsichtlich der geschlossenen Tarifverträge bestehen⁴⁴. Wer entscheidet, ob Zweifel berechnete sind? Bei Differenzen wird der Unternehmer immer bestreiten, daß der Zweifel des Betriebsrates berechnete ist

Wenn es in einer anderen Betriebsvereinbarung auf Grund des Artikels 5 Abs. 1c sehr richtig heißt: „Der Unternehmer ist verpflichtet, dem Betriebsrat auf sein Verlangen über alle Betriebsvorgänge Aufschluß zu geben und die erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Insbesondere hat der Unternehmer dem Betriebsrat einen vierteljährlichen mündlichen Bericht über die Lage und den Gang des Unternehmens im allgemeinen und über die Leistung des Betriebes im besonderen zu erstatten⁴⁴, so schränken die nachfolgenden Sätze das Mitbestimmungsrecht wieder ein: „Der Unternehmer hat dem Betriebsrat von allen Meldungen und Berichten, zu denen er verpflichtet ist und die die Planung, Produktion, Rohstoffbeschaffung, Absatz und Preise betreffen, vor ihrer Abgabe Kenntnis zu geben.“⁴⁴ Das Mitbestimmungsrecht wäre gewahrt, wenn die Vereinbarung lautete: „Der Unternehmer hat sich mit dem Betriebsrat... vor ihrer Abgabe darüber zu verständigen.“⁴⁴

Dasselbe gilt für die Gewinn- und Verlustrechnung (Bilanz) und die Steuerbilanz, die laut Artikel 6 Abs. 2 dem Betriebsrat in regelmäßigen Zeitabständen zu unterbreiten sind. Gegen diese Forderung sind die Unternehmer besonders zäh ablehnend. In Rabenau (Land Sachsen) streikten sechs Betriebe, weil die Unternehmer die Vorlage der Bilanz ablehnten. Nach zweitägigem Kampf setzten die Belegschaften gemeinsam mit dem FDGB ihr gesetzliches Recht durch. In das „Geschäftsgeheimnis“⁴⁴ oder besser gesagt, in das „Profitgeheimnis“⁴⁴ will man den Betriebsrat auf keinen Fall hineinleuchten lassen. Ja, es gab Unternehmer, die den Abschluß einer solchen Vereinbarung davon abhängig machten, daß die Betriebsräte mit ihrem gesamten Vermögen haften oder die Belegschaftsmitglieder sich mit Kapital am Unternehmen beteiligen. Wieder andere meinten, eine Vorlage dieser Unterlagen sei unmöglich, weil dadurch der Betriebsrat Einsicht in das persönliche Einkommen und Vermögen des Unternehmers erhalte. Ebenso heftig stellen sich die Unternehmer gegen die laut Artikel 6 Abs. 3 gewährleistete Anwesenheit von Betriebsratsmitglieder im Aufsichtsrat. Sie ändern frech die gesetzlichen Vorschriften, bezahlen Juristen, die die für sie gefährlichen Formulierungen in den Betriebsvereinbarungen ändern und dafür auf den ersten Blick harmlos scheinende Worte setzen.

Stets sollten die Betriebsräte den Standpunkt der Unternehmer vor Augen haben, die auf einer internen Tagung in Bielefeld im Juli 1946 erklärten: „Um das BRG unwirksam zu machen, müsse man den Abschluß von Betriebsvereinbarungen möglichst vermeiden... Wo aber der Abschluß unvermeidlich wird, da sollte man die alte Betriebsvereinbarung aus der Nazizeit nehmen, sie etwas **entbräunen** und dann dem Betriebsrat zur Unterschrift vorlegen. Die meisten Betriebsräte seien zu ungeschult, um das zu bemerken.“⁴⁴

Dafür als Beispiel ein Absatz aus einer von einem Unternehmer entworfenen Betriebsvereinbarung: „Der Betriebsrat hat das Recht und die Pflicht, gemeinsam mit der Betriebsleitung unter Beachtung aller hierfür erlassenen Vorschriften an der allgemeinen Entwicklung des Unternehmens, dem reibungslosen Ablauf der Arbeit im Betriebe und der Fürsorge für die Belegschaft mitzuwirken sowie für ein gutes Einvernehmen innerhalb der Belegschaft, zwischen der Belegschaft und der Betriebsleitung zu sorgen.“⁴⁴

Hier wird die Vertretung der Interessen der Belegschaft und das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bewußt zu-