

Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeits- und Sozialbedingungen

Eigentliche Mitbestimmungsrechte konnten nur in einigen Fragen der betrieblichen Arbeits- und Sozialbedingungen durchgesetzt werden. So erhält der Betriebsrat ein Zustimmungsrecht bei der Einführung von Kurz- und Überstundenarbeit, bei der Festlegung der betrieblichen Arbeitszeit, bei der betrieblichen Lohngestaltung und bei der Vergabe bzw. Kündigung von Werkwohnungen (§87). Gleichzeitig werden für den Betriebsrat allerdings eine Reihe von Mitwirkungsaufgaben zur direkten Wahrnehmung von Unternehmerbelangen vorgesehen, wie z. B. hinsichtlich der Einhaltung von Ordnung und Disziplin im Betrieb. Die dabei geforderte „Mitarbeit“ ist hauptsächlich darauf gerichtet, eine Mitverantwortung des Betriebsrats gegenüber der Belegschaft für die jeweiligen Verhaltens- und Ordnungsvorschriften zu begründen und ihn zu einem aktiven Engagement für deren Einhaltung zu verpflichten.

Bei der Bewertung der von der Arbeiterklasse mit einigen Regelungen des BetrVG erkämpften Positionen kann überdies nicht außer Betracht gelassen werden, daß die Monopole und ihre Ideologen nicht geringe Anstrengungen unternahmen, um diese Vorschriften inhaltlich auszuhöhlen. So wird von namhaften Arbeitsrechtstheoretikern der BRD behauptet, der Betriebsrat dürfe im Falle der Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit oder der Änderung des Entlohnungssystems keine eigenen Initiativen entfalten, da er sonst in die „unternehmerische Freiheit der Produktionsgestaltung“ eingreife.¹⁷¹ Es ist offensichtlich, daß über den Weg einer wissenschaftlich verbrämten restriktiven Auslegung eine sog. herrschende Meinung herausgebildet wird, die sowohl für die Praxis der Unternehmen als auch für die gerichtliche Tätigkeit zur Richtschnur gemacht werden kann.

Reglementierung der gewerkschaftlichen Tätigkeit

Eine Kernfrage der Betriebsverfassung ist die Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften sowie der gewerkschaftlichen Betätigungsrechte im kapitalistischen Betrieb. Davon hängt entscheidend ab, inwieweit es möglich ist, die Klasseninteressen der Werk tätigen einheitlich und zielgerichtet gegenüber den Unternehmern zu vertreten. Die Praxis der Klassenauseinandersetzungen in den Betrieben zeigt, daß die Betriebsräte hauptsächlich dort wesentliche Verbesserungen für die von ihnen vertretenen Werk tätigen durchsetzen, wo sie sich auf starke betriebliche Gewerkschaftsorganisationen und aktive örtliche Gewerkschaftsvorstände stützen können.

Entgegen den nachdrücklichen Forderungen der Arbeiterorganisationen, gesetzliche Bedingungen für eine gemeinsame Betätigung von Betriebsräten und Gewerkschaften in den Betrieben zu schaffen, geht das BetrVG weiterhin von ihrer grundsätzlichen Trennung aus. Die Gewerkschaften sollen „noch weiter aus den Betrieben herausgedrängt werden, weil die Unternehmer die enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft, Betriebsrat und Arbeitern und Angestellten fürchten“.¹⁸¹ Die den Gewerkschaften zugebilligten Betätigungsrechte sind als „separate Rechte“ gefaßt und überwiegend so ausgestaltet, daß sie der staatsmonopolistischen Vorstellung von der „Ordnungsfunktion der Gewerkschaften“ Rechnung tragen.

^m Vgl. dazu Farthmann, „Die Mitbestimmung des Betriebsrats bet der Regelung der Arbeitszeit“, *Recht der Arbeit* 1974, Heft 2, S. 68.

¹⁸¹ Vgl. die von der DKP vorgelegte „Synopse zur Betriebsverfassungsgesetz-Novelle“, in: *Nachrichten zur Wirtschafts- und Sozialpolitik* (Frankfurt a. M.), Sonderdruck 1971, S. 15.

Die Gewerkschaften erhalten neben dem Teilnahme-recht an Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen in einer Reihe von Fällen die Möglichkeit, die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften durch ein arbeitsgerichtliches Verfahren geltend zu machen (z. B. Sanktionen gegen den Unternehmer wegen grober Pflichtverletzungen zu beantragen). Während die nur über die kapitalistischen Arbeitsgerichte zu realisierenden gewerkschaftlichen Aktivitäten von vornherein in ihrer Wirksamkeit beschränkt sind, ist für andere Betätigungsmöglichkeiten von Gewerkschaftsvertretern (z. B. das Betreten von Betriebseinrichtungen zur Feststellung der dort bestehenden Arbeitsbedingungen) durch das sog. Hausrecht des Unternehmers ein weitreichendes Kontrollrecht eingebaut worden. Gemäß § 2 BetrVG haben die Beauftragten der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften den Unternehmer vom Betreten des Betriebes zu unterrichten und können von ihm ausgeschlossen werden, wenn „unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen“.

Über die praktische Handhabung gewerkschaftlicher Betätigungsrechte in den kapitalistischen Betrieben gibt vor allem die neuere Arbeitsrechtsprechung vielerlei Aufschlüsse. So betont das Landesarbeitsgericht Hamm in seinem Beschluß vom 9. März 1972/9/, Gewerkschaftsbeauftragten stehe kein allgemeines, sondern nur ein „limitiertes Zugangsrecht“ zum Betrieb zu. Der Zutritt bedürfe „einer auf den Einzelfall abgestellten Legitimation“, die der Unternehmer auf Grund der gesetzlichen Rechte von Betriebsrat und Gewerkschaft zu prüfen habe. Im übrigen entspreche es dem Grundsatz einer „funktionalen Aufgabentrennung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft“, daß ein „verständiger Betriebsrat“ auftretende Streitfragen zunächst in Verhandlungen mit dem Unternehmer zu klären versuche, bevor Vertreter der Gewerkschaft einbeziehe.

Die einseitig auf die Stärkung der Unternehmerposition gerichtete Rechtsprechung widerlegt die von der Bonner Regierung aufgestellte Behauptung, daß es sich bei der Unterrichtungspflicht des Unternehmers lediglich um eine Höflichkeitsfloskel handle. In diesem Zusammenhang ist aufschlußreich, daß die Gerichte den gesamten Komplex der sog. organisationspolitischen Betätigung der Gewerkschaften vom Zugangsrecht ausnehmen und den Unternehmer damit zur Entscheidung darüber ermächtigen, ob er Gewerkschaftsbeauftragten das Betreten des Betriebes z. B. zur Vorbereitung von Gewerkschaftswahlen, zur Verteilung von Informationsmaterial oder zur Werbung neuer Mitglieder gestatten will. Die hierzu geübte Praxis offenbart das Bemühen der Unternehmensleitungen und Arbeitsgerichte, den Gewerkschaften gewisse Betätigungsmöglichkeiten unter der Voraussetzung zuzugestehen, daß sie dabei „Ordnungsaufgaben“ wahrnehmen.

Diese Linie widerspiegelt sich bereits in der durch das Bundesarbeitsgericht Ende der 60er Jahre praktizierten Rechtsprechung, die durch das BetrVG faktisch sanktioniert worden ist und nach Bekundungen von Vertretern der Arbeitsgerichtsbarkeit in ihrer Substanz aufrechterhalten bleibt. Hier wird den Gewerkschaften z. B. eine Befugnis zur Information und Mitgliederwerbung in den Betrieben insoweit zugebilligt, als sie „ihre Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu fördern, besser und weitergehend erfüllen“, insbesondere die Zusammenarbeit mit dem Unternehmer entwickeln und den Betriebsfrieden achten. Die gleiche Zielsetzung enthält der Beschluß des Bun-

¹⁹¹ *Arbeitsrechtliche Praxis* 1972, Heft 15/16, Bl. 680 (= Nr. 1 zu §2 BetrVG 1972).