

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 64 (1972)
Heft: 2

Artikel: Mehr Demokratie am Arbeitsplatz
Autor: Sanders, Jochen K.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354545>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Mehr Demokratie am Arbeitsplatz

Jochen K. Sanders

Jahrelang haben die *deutschen Gewerkschaften* darum gekämpft, den Arbeitnehmern mehr Rechte am Arbeitsplatz zu sichern und mehr Demokratie in den Betrieben zu verwirklichen. Jetzt hatten sie Erfolg: Das *neue Betriebsverfassungsgesetz* weist erhebliche Verbesserungen gegenüber dem früheren auf. Es garantiert erstmals dem einzelnen Arbeitnehmer eigene Rechte, stärkt das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte, baut die Jugendvertretung aus und verbessert die Stellung der Gewerkschaften in der Betriebsverfassung.

Das bisher in der Bundesrepublik Deutschland geltende Betriebsverfassungsgesetz stammt aus dem Jahre 1952 und wurde damals trotz heftiger Gegenwehr der Gewerkschaften vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Die gesetzlich vorgesehene Mitsprache und Mitwirkung des Betriebsrates in den Unternehmen und am Arbeitsplatz waren nämlich unzulänglich: Die frei gewählten Betriebsräte konnten lediglich über Beginn und Ende der Arbeitszeit, über den Urlaubsplan und die Akkordlöhne sowie über betriebliche Sozialeinrichtungen mitbestimmen.

Sie konnten ferner bei Einstellungen und Kündigungen vergleichsweise bescheiden – und oft nur theoretisch – mitwirken, auf die Einhaltung von Gesetzen achten und Beschwerden prüfen. In wirklich entscheidenden Fragen, beispielsweise bei Rationalisierungen, beim Verkauf oder gar bei der Stilllegung eines Betriebes fanden die Unternehmer oft genug Lücken im Gesetz, die es ihnen ermöglichten, die Betriebsräte auszuschalten.

In der zweiten Hälfte der sechziger Jahre brachten alle drei im Bonner Bundestag vertretenen Parteien Gesetzesentwürfe zur Änderung der Betriebsverfassung ein, wobei lediglich die «Sozialdemokratische Partei Deutschlands» (SPD) weitgehend die Novellierungsvorschläge des «Deutschen Gewerkschaftsbundes» (DGB) von 1967 übernahm. Die Entwürfe von Christdemokraten (CDU) und Freien Demokraten (FDP) entsprachen keineswegs den Gewerkschaftsvorstellungen, da sie nach Ansicht der Gewerkschaften auf eine Erweiterung der Rechte der verschiedenen Arbeitnehmergruppen (Arbeiter und Angestellte) und damit auf eine Spaltung der Arbeitnehmerschaft abzielten.

Ein in sich geschlossenes Gesetzeskonzept mit Aussicht auf eine parlamentarische Mehrheit konnte erst erarbeitet werden, nachdem im Herbst 1969 die Regierung der sozialliberalen Koalition Brandt/Scheel in Bonn das Steuer übernommen hatte. In den neuen Entwurf gingen Punkte aus allen vorherigen Gesetzesentwürfen ein. Erst nach vier Anhörungen von Sachverständigen und Praktikern im Parlament und nach 23 Sitzungen des sozialpolitischen Bundestags-

ausschusses konnte der 132 Paragraphen umfassende Gesetzentwurf im November 1971 im Bundestag mit 264 gegen 212 Stimmen verabschiedet werden.

Bei der Beratung wies der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, *Walter Arendt*, darauf hin, dass durch diese Neuordnung der Betriebsverfassung mehr Demokratie in den Betrieben, mehr Humanität im Arbeitsleben, mehr Freiheit für den einzelnen Arbeitnehmer und mehr soziale Gerechtigkeit verwirklicht werden. Das neue Betriebsverfassungsgesetz bietet die Grundlage dafür, zwischen den Notwendigkeiten der Produktion auf der einen Seite und den berechtigten Forderungen der Arbeitnehmerschaft auf der anderen Seite ausgewogene Lösungen zu finden.

Unter anderem enthält das Gesetz folgende wichtige *Neuregelungen*: Der einzelne Arbeitnehmer erhält erstmals eine eigene betriebsverfassungsrechtliche Position. Dazu gehört, dass er künftig ein Recht auf Information und Anhörung in Angelegenheiten hat, die seine Person und seinen Arbeitsplatz betreffen. So kann ein Arbeitnehmer beispielsweise verlangen, dass die Beurteilung seiner Leistungen und die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Betrieb mit ihm erörtert werden.

Ausserdem erhält jeder Arbeitnehmer das Recht auf Einsicht in seine Personalakten. Ferner ist im Gesetz sein Anspruch verankert, sich die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutern zu lassen, was vor allem für die zwei Millionen ausländischen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland von Bedeutung ist.

Die im bisherigen Gesetz unzulänglichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des *Betriebsrats* sind nun erheblich erweitert worden. *Neu* in das Gesetz aufgenommen oder erheblich verbessert wurden unter anderem folgende Beteiligungsrechte:

Der Betriebsrat hat künftig nicht nur das Recht auf Unterrichtung und Beratung bei der Planung betrieblicher Räume und technischer Anlagen, sondern auch bei der Planung von Fertigungsverfahren. Auch in Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, des Arbeitsplatzablaufs und der Arbeitsumgebung muss der Betriebsrat gehört werden. Damit ist sichergestellt, dass künftig die Auswirkungen solcher Vorhaben auf die Beschäftigten schon im Planungsstadium berücksichtigt werden können.

Im *personellen Bereich* sind die Möglichkeiten des Betriebsrats nunmehr erheblich besser als früher: Er muss beispielsweise über die Personalplanung des Unternehmens unterrichtet werden und kann verlangen, dass offene Arbeitsplätze zunächst im Betrieb ausgeschrieben werden. Auch bei der Gestaltung von Personalfragebogen, bei der Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen und von Richtlinien über die Personalauswahl, bei personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat nun Mitbestimmungsrechte.

Wesentlich verstärkt wurde die Rechtsstellung des Betriebsrats bei *Kündigungen von Arbeitnehmern*. Schon nach altem Recht musste zwar der Betriebsrat bei Kündigungen «gehört» werden, doch änderte sein Votum nichts an der Entscheidung des Unternehmens. Ein Widerspruch gegen eine Kündigung hatte mehr deklamatorischen Wert. In Zukunft wirkt sich der Widerspruch des Betriebsrates gegen eine Kündigung konkreter aus: Wenn der Arbeitnehmer die Kündigung vor einem Arbeitsgericht anfechtet und seine Weiterbeschäftigung verlangt, muss er bis zur Entscheidung des Kündigungsstreits vom Arbeitgeber unter unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigt werden. Ein Widerspruch des Arbeitgebers gegen eine Weiterbeschäftigung ist nur unter eng begrenzten Voraussetzungen erfolgreich möglich, wenn beispielsweise die Klage mutwillig erscheint.

Um Nachteile für Arbeitnehmer bei Betriebsänderungen – zum Beispiel Rationalisierung – zu vermeiden, wurde in dem neuen Gesetz die Position des Betriebsrates auch in solchen Fällen erheblich verstärkt. Sobald Nachteile für den Arbeitnehmer aus Betriebsänderungen zu erwarten sind, kann der Betriebsrat die *Aufstellung eines Sozialplans* erzwingen.

Auch bei Massnahmen der *betrieblichen Berufsbildung* hat der Betriebsrat jetzt Mitbestimmungsrechte, die soweit gehen, dass er etwa der Einsetzung von ungeeigneten Ausbildern widersprechen oder deren Abberufung verlangen kann. Verbessert wurde schliesslich das Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Lohngestaltung sowie bei Einstellungen, Umgruppierungen oder Versetzungen.

Das neue deutsche Betriebsverfassungsgesetz verstärkt auch die *Stellung der Jugendlichen im Betrieb*. Sie erhalten das Recht auf eigene Sitzungen und Betriebsjugendversammlungen. An den Sitzungen des Betriebsrates können ebenfalls Jugendvertreter teilnehmen, die volles Stimmrecht haben, wenn die behandelten Angelegenheiten überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen.

Erheblich verbessert wurden auch die *Freistellung von Betriebsratsmitgliedern* für die Betriebsratsarbeit und ihr Kündigungsschutz. Ausserdem erhalten die Betriebsräte pro Amtszeit Anspruch auf einen dreiwöchigen Bildungsurlaub. Dieser Anspruch erhöht sich auf vier Wochen für Arbeitnehmer, die erstmals die Funktion eines Betriebsrats übernehmen.

In dem Gesetz ist auch festgelegt, dass der Betriebsrat und die Betriebsversammlung alle Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, behandeln können. Lediglich eine parteipolitische Betätigung ist unzulässig.

Auch die *Position der Gewerkschaft* wurde gegenüber der bisherigen Regelung verbessert: Gewerkschaftsvertreter können jederzeit den Betrieb betreten und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz aufsuchen,

wobei sie sich lediglich bei der Betriebsleitung anmelden müssen. Der Zugang zum Betrieb kann Gewerkschaftsvertretern nur verweigert werden, wenn unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen dem entgegenstehen.

Von grosser Bedeutung dürfte in der Praxis auch jene Gesetzesbestimmung sein, die Gewerkschaftsvertretern das Recht gibt, die *Wahl von Betriebsräten auch gegen den Widerstand der Arbeitgeber* zu erwirken. In der Vergangenheit gab es in der Bundesrepublik Deutschland zahlreiche Unternehmen, die sich mit Erfolg gegen eine Betriebsratswahl zur Wehr gesetzt haben. Und bisher hatten die Gewerkschaften keine Möglichkeit, die Arbeitnehmer solcher Betriebe bei den Vorbereitungen und bei der Durchführung einer Betriebsratswahl zu unterstützen.

In die neue Betriebsverfassung wurde erstmals auch die Seeschiffahrt einbezogen, so dass es künftig auch an Bord der deutschen Seeschiffe Arbeitnehmervertretungen geben wird. Wie das alte, so gilt auch das neue Betriebsverfassungsgesetz nicht für öffentliche Betriebe und Verwaltungen, die sogenannte Personalvertretungen wählen. Der «Deutsche Gewerkschaftsbund» will sich bemühen, nun auch ein entsprechend fortschrittliches Personalvertretungsgesetz durchzusetzen.

Die deutschen Gewerkschaften haben das neue Betriebsverfassungsgesetz begrüsst und als einen bedeutenden gewerkschaftlichen Erfolg bezeichnet. Die gewerkschaftliche Kritik an dem ersten Regierungsentwurf hatte dazu beigetragen, dass noch eine ganze Reihe gewerkschaftlicher Forderungen in das Gesetz aufgenommen wurde, beispielsweise die mögliche Erzwingung eines Sozialplans bei Betriebsänderungen, die mit wesentlichen Nachteilen für die Arbeitnehmer verbunden sind.

Wenn auch *noch nicht alle gewerkschaftlichen Vorstellungen mit dem Gesetz* erfüllt wurden – die Gewerkschaften sind zum Beispiel darüber enttäuscht, dass die politische Betätigung in den Betrieben auch künftig nicht zulässig ist – so wird das neue Betriebsverfassungsgesetz doch als ein *wesentlicher Fortschritt* in der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen bezeichnet, als ein Zeichen für die sich wandelnde Gesellschaft.

Der Vorsitzende des DGB, *Heinz-Oskar Vetter*, stellte dazu fest: «Wir stehen damit an einem wichtigen Abschnitt unserer innenpolitischen Entwicklung. Ich meine, die Arbeitgeber sollten die Entscheidung des Deutschen Bundestages nicht als ihre Niederlage ansehen, sondern erkennen, dass hier neue Möglichkeiten für ein besseres, gleichberechtigtes Zusammenwirken aller am Produktivprozess Beteiligten entstanden sind. Es wäre auch die Stunde für die Arbeitgeber, ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften neu zu überdenken. Diese Chance sollte genutzt werden.»