

**DOKUMENT 61: KONZEPTION ZUR BILDUNG EINES BETRIEBSRATS IM
VEB WERK FÜR FERNSEHELEKTRONIK BERLIN, WERK
BAE, 8. 1. 1990 (AUSZUG)**

Berlin, den 08. 01. 1990

Arbeitsgruppe Werk 1 BAE

Konzeption zur Bildung eines Betriebsrates

Der Betriebsrat – die Volkskammer des Betriebes

In letzter Zeit gab es in der Presse Beiträge, die meiner Meinung nach die Vorstellungen über die zu schaffenden Betriebsräte nur ungenügend darstellten. Dort wurden vor allen Dingen Vergleiche mit gleichnamigen Gremien in der BRD gezogen, ohne zu beachten, daß es sich in der DDR um volkseigene, in der BRD aber zum größten Teil um privatwirtschaftliche Betriebe handelt, und damit die Ausgangsbasis eine grundverschiedene ist. Diesen Punkt besonders herauszuarbeiten ist deshalb so wichtig, weil er erst unsere Forderung klar verständlich macht. Der Betriebsbelegschaft muß gezeigt werden, daß ihre Meinung gefragt ist und die Betriebsleitung nicht in der Lage ist an einer mehrheitlichen Meinung der Belegschaft vorbeizuentcheiden. Nur so können wir wieder Interesse und Engagement der Belegschaft an betrieblichen Problemen entwickeln. Profitieren würde davon nicht nur die Mehrheit der Arbeiter und untergeordneten Angestellten, sondern natürlich auch die Betriebsleitung, die ihre Vorstellungen allseitig beleuchtet sieht und damit in Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit dem Betriebsrat effektiver entschieden werden kann. Das würde bedeuten, daß viele Probleme im Vorfeld geklärt werden können und damit nicht mehr das Betriebsklima vergiften. Nur wenn der Betriebsrat das letzte Wort hat, nur dann können wir erhoffen, daß sich echtes Eigentümerbewußtsein gegenüber dem Volkseigentum entwickelt. Noch besteht aber ohne einen Betriebsrat die Möglichkeit, daß der Betriebsdirektor seine Entscheidung in aller Stille gegen die Meinung der Mehrheit der Belegschaft trifft, denn er wird nicht demokratisch gewählt, sondern eingesetzt. Wie kann die Belegschaft also sicher gehen ohne einen Betriebsrat?

Des weiteren wurden Kompetenzstreitigkeiten zwischen dem Betriebsrat und der Gewerkschaft bzw. ein Wertigkeitsverlust der Gewerkschaft durch Einschränkung ihrer Aufgaben befürchtet. Dazu möchte ich unsere Auffassung klar zum Ausdruck bringen: In einer Zeit, in der wichtige wirtschaft-

liche Entscheidungen anstehen, zeigt sich die Gewerkschaft durch die vorangegangenen Ereignisse nicht unbedingt im Zenit ihrer Macht. Außerdem repräsentiert sie aus demselben Grund nicht unbedingt den überwiegenden Teil der Belegschaft, und hat damit natürlich auch nicht unbedingt das Mandat der Belegschaft. Da die Gewerkschaftsmitgliedschaft kein Hinderungsgrund für eine Betriebsratmitgliedschaft ist, wird sich die dementsprechende Stärke der Gewerkschaft auch im Betriebsrat ausdrücken. Für die Gewerkschaft wird es noch eine Menge Arbeit bedeuten, bis sie zu der Macht gelangt, die sie fordert. Das Gewerkschaftsgesetz ist erst der eine Teil der Arbeit, nach dessen Verabschiedung es erst richtig losgeht, nämlich durch die gute Umsetzung der dann existierenden gesetzlichen Grundlagen zu zeigen, daß es mit der Gewerkschaftsarbeit wieder voran geht. Dann wird auch wieder durch steigende Mitgliederzahlen die Macht der Gewerkschaft sichtbar. Doch bis dahin müssen wir in dieser doch recht unsicheren Zeit einen direkteren Weg wählen, um unsere Interessen wirksam schützen zu können. Diesem berechtigten Anliegen soll der Betriebsrat dienen.

Der Betriebsrat - Vorstellungen zu einem Gremium

Um eine allseitige Vertretung der Belegschaft zu sichern, wird der Betriebsrat demokratisch von der Belegschaft gewählt. Der Betriebsrat soll paritätisch zusammengesetzt sein und das in zweierlei Hinsicht:

- Alle großen Bereiche laut Betriebsstruktur müssen vertreten sein z. B. die großen Prod.-Bereiche (Blei, Rundzelle, alkal. Akkum., aber auch Ökonomie, Technik, Absatz, Grundfond, Hauptbuchhalter Material).
- Gleichzeitig müssen auch alle Klassen und Schichten entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein. Das macht eine Quotierung notwendig.
- Der Betriebsrat soll eine Gesamtmitgliederzahl von 12 Kollegen nicht überschreiten (entspricht etwa einem Vertreter auf 100 Kollegen).
- Die Mitglieder des Betriebsrates sollen in den Bereichen kompetent sein, aus denen heraus sie gewählt wurden, gleichzeitig aber auch ein echter Vertreter ihrer Klasse bzw. Schicht sein.
- Alle vorabgenannten Dinge müssen in einem Betriebsstatut geregelt sein.

Das Betriebsstatut – die Grundlage der Arbeit des Betriebsrates

Das Betriebsstatut stellt eine augenblicklich noch freiwillige (bis zur Schaffung eines Betriebsverfassungsgesetzes) Abmachung der Betriebsleitung mit der Belegschaft dar, in der Folgendes verankert werden soll:

- Wahlordnung, um eine demokratische Wahl des Betriebsrates und dessen paritätische Zusammensetzung zu gewährleisten
- Zusammensetzung des Betriebsrates (Quotierung)
- Festlegung der Wahlperiode
- Abgrenzung der Zuständigkeiten des Betriebsrates
- wichtige Strukturveränderungen
- große Investitionsvorhaben
- Kooperationsvorhaben, bzw. Austritt aus solchen Verträgen
- Rationalisierungsmaßnahmen größeren Umfangs
- Umfangreiche Kreditaufnahmen
- Vorhaben im Zusammenhang mit ausländischen Firmen
- Entscheidungskompetenzen des Betriebsrates (Verbindlichkeit für die Betriebsleitung)
- Möglichkeiten des Betriebsrates zur Entscheidungsfindung
- Einforderung von Konzepten der Leitung zu Sachthemen
- Einholen von Expertenmeinungen (betrieblich und unabhängig)
- Einberufen von Arbeitsgruppen zu Sachthemen
- Allgemeine Diskussion der Belegschaft bei grundsätzlichen Veränderungen im betrieblichen Bereich
- Abwägen der Interessen der einzelnen Struktureinheiten
- Unterstützung der Betriebsratsmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch den Betrieb, vor allen Dingen um Arbeiter in dieser Funktion nicht zu benachteiligen
- finanzielle Absicherung der Betriebsratsmitglieder bei notwendigen Arbeiten innerhalb der Arbeitszeit durch den Betrieb
- Rechenschaftspflicht des Betriebsrates gegenüber der Belegschaft
- Informationspflicht des Betriebsrates gegenüber der Belegschaft, insbesondere der einzelnen Mitglieder gegenüber dem Teil der Belegschaft, von dem sie ihr Mandat erhielten, beim Anstehen grundsätzlicher Entscheidungen, um eine demokratische Meinungsfindung zu ermöglichen

(Frank T.)

Quelle: Matthias-Domaschk-Archiv, Bestand Vereinigte Linke, Ordner XXIII