

4. Februar: Aktions- und Gedenktag für Betriebliche Mitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung ist für uns in Deutschland heute selbstverständlich. Dabei ist weitgehend in Vergessenheit geraten, unter welchen Gefahren und Opfern sie in den Zeiten der Weimarer Republik von Arbeitern - auch von Siemens - erstritten wurde. Daher hat die AUB den 4. Februar zum jährlichen Aktionstag für Betriebliche Mitbestimmung ausgerufen.

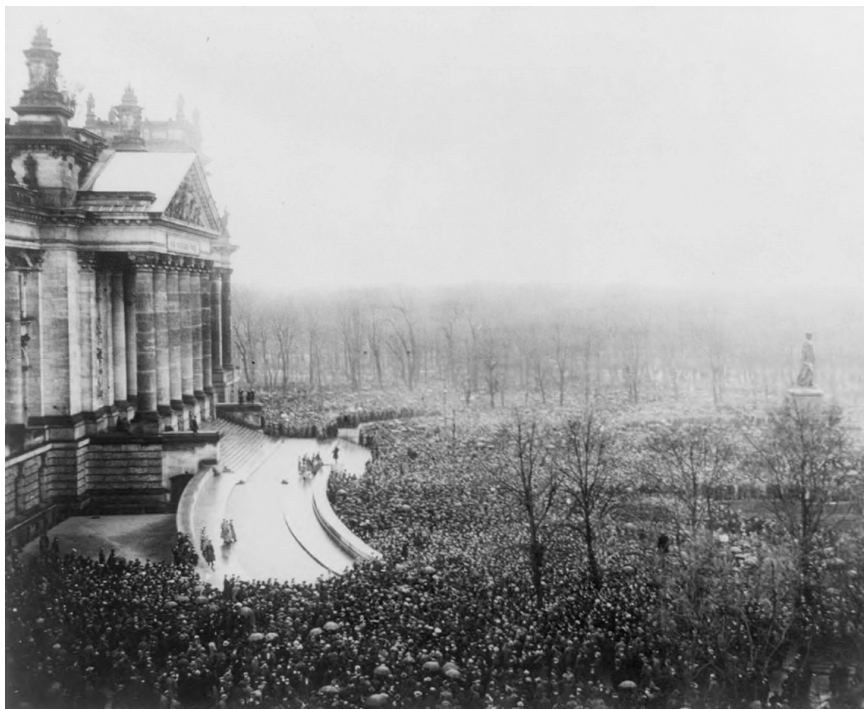
Mit diesem Tag soll alljährlich bundesweit auf die Bedeutung Betrieblicher Mitbestimmung aufmerksam gemacht werden, die in den Medien und in der Öffentlichkeit gerne vermengt und verwechselt wird mit der Tarifpolitik zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Das Datum 4. Februar wurde gewählt, da am an diesem Tag 1920 das erste deutsche Betriebsrätegesetz in Kraft trat.

Der Gesetzentwurf dazu wurde im Mai 1919 bekannt. Während der anschließenden Verhandlungen kam es zu Demonstrationen voller Gewalt und Aggression und gipfelte im so genannten "Blutigen Dienstag" am 13. Januar 1920, der blutigsten Demonstration in der deutschen Geschichte. Dabei zogen mindestens 100.000 Arbeiter

von AEG, Siemens, Daimler, Knorr-Bremse und anderen Berliner Großbetrieben in die Berliner Innenstadt, um vor dem Reichstag gegen eine Verschärfung des Gesetzentwurfes zu demonstrieren. Nach mehreren Reden vor den versammelten Arbeitern eskalierte die Lage, wobei die genauen Vorgänge bis heute ungeklärt sind. Offenbar hatte die mit dem Schutz des Reichstages beauftragte, aber dafür kaum ausgebildete Sicherheitspolizei nach einigen Provokationen durch Demonstranten die Nerven verloren und mit Gewehren und Maschinengewehren in die Menge geschossen und Handgranaten geworfen. Je nach Quelle kamen dabei zwischen 20 und 42 Menschen ums Leben und rund 100 wurden verletzt. Die laufende Reichs-

tagsdebatte wurde daraufhin abgebrochen und am nächsten Tag der Ausnahmezustand verhängt. Die Geschehnisse hatten weitreichende innenpolitische Folgen: https://de.wikipedia.org/wiki/Blutbad_vor_dem_Reichstag_am_13._Januar_1920.

Die Nationalversammlung verabschiedete das Betriebsrätegesetz dann in ihrer Sitzung am 18. Januar und schuf damit die Basis für die heutige Mitbestimmung in Deutschland. Das Betriebsrätegesetz basierte auf der Überzeugung und dem Glauben an mündige, selbstbewusste Beschäftigte. Aus bisherigen Industrie-Untertanen wurden Industrie-Bürger, die aktiv bei der Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen mitwirken und mitbestimmen können.



1952 beschloss der Deutsche Bundestag gegen den erbitterten Widerstand der Arbeitgeber das Betriebsverfassungsgesetz. Nachdem sich die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in Deutschland verbessert hatten, wurden 1972 die Beteiligungsrechte für die Betriebsräte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten noch einmal erweitert. Damit hat Deutschland heute im internationalen Vergleich eine sehr ausgeprägte Mitbestimmung (siehe umseitiges Diagramm), die den Unternehmen zwar Kosten verursacht, aber unbestritten auch entsprechende Vorteile verschafft: Verschiedene Untersuchungen belegen u. a., dass Unternehmen mit aktiven Betriebsräten krisenfester sind, weniger fluktuationsbedingte Know-how-Verluste erleiden und oftmals eine deutlich bessere Arbeitsunfallstatistik aufweisen.

Bildquelle: engl. Wikipedia/A. Frankl

Das damals Erreichte muss trotzdem heute immer wieder verteidigt werden: Das gilt einerseits in gesetzgeberischer Hinsicht, wenn wieder einmal von arbeitgebernahen Verbänden Forderungen zur Abschwächung des Betriebsverfassungsgesetzes in die Öffentlichkeit getragen werden. Das gilt aber ebenso für die tägliche Anwendung im Betrieb, wobei man der Siemens

Mobility GmbH sicherlich keine mitbestimmungshemmende Grundhaltung unterstellen kann. Dennoch wird in vielen Einzelfragen immer wieder deutlich, dass das Unternehmen dem Betriebsrat und seiner Mitbestimmung oftmals lieber einen "Zentimeter Boden" zu wenig als zu viel gönnt. Besonders unerklärlich ist das zum Beispiel in Fragen der Arbeitssicherheit, wo sich

sich unsere örtliche Leitung u. a. jahrelang gesträubt hat, dem Betriebsrat bei Gefährdungsbeurteilungen die höchst richterlich zugestandene Mitbestimmung einzuräumen. ZeroHarm wird man nicht erreichen, wenn man nur das von Gesetzgeber und Berufsgenossenschaft definierte Minimum umsetzt!

AUB-Betriebsräte sind immer gerne bereit, um den fehlenden und vom Unternehmen nicht zugestandenen "Zentimeter Boden" zu kämpfen – für langfristig gesicherte Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und optimale Arbeitssicherheit. AUB-Betriebsräte sind Garanten für einen kompetenten und starken Betriebsrat!



§ 80 (2) erstreckt sich auch auf Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, Einsichtnahme in Lohn- und Gehaltslisten

§ 82 (2) Berechnung und Zusammensetzung des Entgelts im Einzelfall, Leistungsbeurteilung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Einzelfall

§ 83 Begleitung des Arbeitnehmers bei Einsicht in seine Personalakte

§§ 84, 85 Beschwerden von Arbeitnehmern im Einzelfall

§ 89 (2) Arbeitsschutz und Unfallverhütung

§ 89 (3) betrieblicher Umweltschutz

§ 89 (6) Unfallanzeigen

§ 92 (1) Personalplanung

§ 99 (1) 1 Vorlage der Bewerbungsunterlagen bei personellen Einzelmaßnahmen (insb. Einstellungen, Versetzungen)

§ 105 Einstellung leitender Angestellter

§ 106 Wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens (Wirtschaftsausschuss)

§ 108 (5) Jahresabschluss (Wirtschaftsausschuss)

§ 89 Sicherheitsbesprechungen und -begehungen

§ 90 Planung von Bauvorhaben, Arbeitsverfahren und -abläufen, Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen

§ 92 Personalplanung

§ 92 (3) Aufstellung von Förderplänen für die Gleichstellung von Frauen und Männern

§ 92a Beschäftigungssicherung

§ 96 Förderung der Berufsbildung, Berufsbildungsbedarf

§ 97 (1) Berufsbildung: Errichtung und Ausstattung der Einrichtungen, Maßnahmen, Teilnahme

§ 106 Wirtschaftliche Angelegenheiten (Wirtschaftsausschuss), z. B.

- wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- Produktions- und Absatzlage, Produktions- und Investitionsprogramm
- geplante Betriebsänderungen

§ 111

- Planung von Einschränkung, Verlagerung, Stilllegung oder Zusammenschluss von Betrieben,
- Planung von Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen,
- Planung von Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

§ 102 Kündigung im Einzelfall

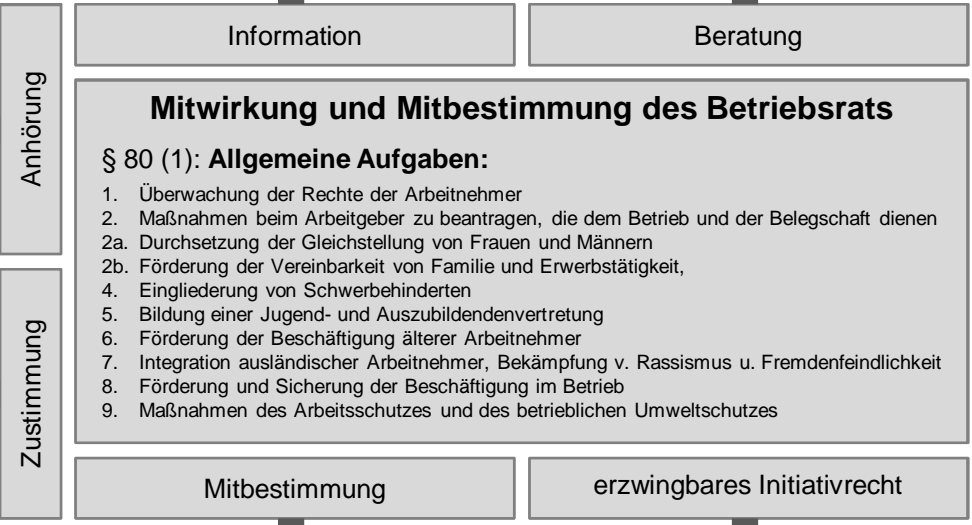
§ 94 (1) Gestaltung des Personalfragebogens

§ 94 (2) Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze

§ 95 Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane

§ 103 (1) Versetzung von Mitgliedern der Betriebsverfassungsorgane, die zum Verlust des Amtes führen würde

§ 103 (3)



§ 80 (1) 2 Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen

§ 80 (1) 7 Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer und gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

§ 92 (2) Einführung einer Personalplanung

§ 92a (1) Sicherung und Förderung der Beschäftigung

§ 96 (1), 3 Ermittlung und Beratung über Berufsbildungsbedarf

§ 99 Möglichkeit der Zustimmungsverweigerung bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen)

§ 100 Vorläufige personelle Maßnahmen



© 2018-2021 AUB-Gruppe Braunschweig

überarbeitete Fassung in Anlehnung an eine Darstellung von Horst-Udo Niedenhoff: Mitbestimmung i. d. Bundesrepublik Deutschland

Alle Paragraphenangaben in dieser Darstellung beziehen sich auf das Betriebsverfassungsgesetz.

§ 97 (2) Berufliche Bildungsmaßnahmen bei Betriebsänderungen

§ 87 (1) 1 Ordnung des Betriebes und Verhalten der Arbeitnehmer

§ 87 (1) 2, 3 Kollektive Arbeitszeitregelung

§ 87 (1) 4 Modalitäten Auszahlung der Arbeitsentgelte

§ 87 (1) 5 Urlaubsgrundsätze, -plan, Urlaubstermin im Einzelfall bei Meinungsverschiedenheiten

§ 87 (1) 6 Technische Kontrolleinrichtungen zur Leistungs- und Verhaltensüberwachung

§ 87 (1) 7 Regelungen Arbeits- und Gesundheitsschutz

§ 87 (1) 8 Umgang mit Sozialeinrichtungen

§ 87 (1) 8 Umgang mit Werkswohnungen

§ 87 (1) 10 betriebliche Lohngestaltung, Entlohnungsgrundsätze und -methoden

§ 87 (1) 11 Leistungsentgelt, Prämien, Akkord

§ 87 (1) 12 Grundsätze betrieblichen Vorschlagswesens

§ 87 (1) 13 Grundsätze Durchführung von Gruppenarbeit

§ 85 Beschwerden von Arbeitnehmern im Einzelfall

§ 87 (1) 1 Ordnung des Betriebes und Verhalten der Arbeitnehmer

§ 87 (1) 2, 3 Kollektive Arbeitszeitregelung

§ 87 (1) 4 Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte

§ 87 (1) 5 Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplan, Urlaubstermin im Einzelfall bei Meinungsverschiedenheiten

§ 87 (1) 6 Technische Kontrolleinrichtungen zur Leistungs- und Verhaltensüberwachung

§ 87 (1) 7 Regelungen zur Unfallverhütung und Gesundheitsdienst

§ 87 (1) 8, 9 Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, Zuweisung und Kündigung von Werkswohnungen

§ 87 (1) 10,11 betriebliche Lohngestaltung, Entlohnungsgrundsätze und -methoden; Leistungsentgelt, Prämien, Akkord

§ 87 (1) 12 Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens

§ 87 (1) 13 Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit

§ 91 Abwendung, Milderung von Belastungen am Arbeitsplatz

§ 93 Interne Arbeitsplatzausschreibung

§ 95 Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen über 500 Arbeitnehmer

§ 96 (1) Ermittlung des Berufsbildungsbedarfs

§ 98 (2) (5) Bestellung und Abberufung von Ausbildungspersonal

§ 98 (3) (4) Auswahl für die Teilnahme an betrieblicher Berufsbildung

§ 104 Entlassung, Versetzung betriebsstörender Arbeitnehmer

§ 112 Sozialplan bei Betriebsänderungen