

beitende Menschen an Stellen und Plätzen sehen, wo sie normalerweise nicht hinkommen. An der Aktion haben bisher mehr als 100 Künstler mitgewirkt.

Die Idee der Aktion müßte sich teilweise auch ohne behördliche Unterstützung in der Bundesrepublik durchführen lassen. So weist Däubler in einem Beitrag aus diesem Heft darauf hin, daß Betriebsversammlungen dadurch attraktiver werden könnten, daß man Künstler zur Mitgestaltung einlädt. Er hält auch einen Rechtsanspruch des Betriebsrats hierauf für gegeben, wenn sich der künstlerische Beitrag in einem engen zeitlichen Rahmen hält.

Beschäftigungsinitiative der Bundesregierung

Im Rahmen der sogenannten Gemeinschaftsinitiative für Arbeitsplätze, Wachstum und Stabilität der Bundesregierung wurde unter anderem beschlossen, eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Bundesarbeitsministers einzusetzen, die alle vorliegenden Vorschläge zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit prüfen soll.

Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen zu job-sharing und individuellen Arbeitszeiten

Heft 3/82 der im Bund-Verlag, Köln, erscheinenden WSI-Mitteilungen ist der kritischen Analyse der derzeit von vielen Seiten propagierten Vorschläge zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gewidmet. Bei diesen Vorschlägen handelt es sich gewissermaßen um einen dritten Weg zwischen einer allgemeinen Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit einerseits und Massenarbeitslosigkeit andererseits. Die Autoren des Heftes der WSI-Mitteilungen gehen der Frage nach, ob es sich bei diesen Modellen lediglich um einen Weg der Verkürzung der Arbeitszeit auf Kosten der Arbeitnehmer handelt mit gleichzeitiger Stärkung der Dispositionsmöglichkeiten der Arbeitgeber über die Arbeitskraft, oder ob darin auch aufgreifenswerte Reformmöglichkeiten liegen. Preis des Heftes: 6,50 DM.

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung – ein Forum freier Meinungsäußerung?

Wer als Betriebsratsvorsitzender zum ersten Mal eine Betriebsversammlung organisiert, wird sich in seiner Haut nicht immer ganz wohl fühlen. Was passiert, wenn sich der Arbeitgeber querlegt? Wenn beispielsweise nur eine Werkhalle zur Verfügung gestellt wird, wo jeder zweite stehen muß, oder wenn der Gewerkschaftsvertreter nicht in den Betrieb gelassen wird? Wie muß man sich verhalten, wenn ein Kollege „überzieht“ und den Arbeitgeber beleidigt? Muß man ihm einen Ordnungsruf erteilen, auch wenn klar ist, daß die Mehrheit im Betrieb genauso denkt wie er? Oder viel undramatischer: Darf man ein Tonband laufen lassen? Kann man einen Referenten einladen, z. B. einen Arbeitsmediziner oder einen Juristen? Soll man evtl. an einen Politiker herantreten und ihn um einen Beitrag über Wirtschaftsförderung bitten (zum Thema Sparpolitik wird er wohl ziemlich zugeknöpft sein)?

Die meisten Fragen dieser Art werden ohne Blick ins Gesetz gelöst. Man stellt fest, daß es eine bestimmte betriebliche Praxis gibt, an der ernsthaft niemand rütteln will. Neue Fragen werden im „Einvernehmen“ gelöst, wobei jede Seite genau weiß, wieviel sie der anderen zumuten kann. Ein schwacher Betriebsrat ohne Rückhalt in der Belegschaft wird es kaum wagen, gegen den Willen des Arbeitgebers einen Referenten zu holen. In einem gut organisierten Betrieb wird kein Arbeitgeber auf die Idee kommen, den Gewerkschaftsvertreter nicht in den Betrieb zu lassen.

Daß man meist ohne Rückgriff auf Rechtsnormen zu einer Lösung kommt, ist gut und vernünftig: Das Recht will und soll nicht das ganze Leben im Betrieb regeln. Der Betriebsrat ist keine Verwaltungsbehörde mit dem Gesetzbuch unter dem Arm, sondern ein Organ der Interessenvertretung. Er muß zuerst die Möglichkeiten ausloten, die sich durch normale Gespräche und Verhandlungen ergeben. Erst wenn er dabei nicht weiterkommt, wenn die Fronten festgefahren sind, wird er sich auf den Rechtsstandpunkt stellen. Für diesen Fall muß er allerdings sattelfest sein: Was kann er im Konfliktfall vom Arbeitgeber verlangen? Wie muß er sich bei der Sitzungsleitung verhalten? Fragen dieser Art sollen im folgenden kurz skizziert werden. Zunächst geht es um den allgemeinen Rahmen: Häufigkeit, Dauer, zeitliche Lage von Betriebsversammlungen sowie insbesondere der Bereich zulässiger Themen. Es folgen Fragen der technisch-organisatorischen Vorbereitung und der praktischen Durchführung. Am Ende soll uns die Stellung des einzelnen Arbeitnehmers vor und in der Betriebsversammlung beschäftigen.

Wie oft kann eine Betriebsversammlung stattfinden?

Nach § 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat einmal in jedem Kalendervier-

teljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen. Zu diesen vier Versammlungen pro Jahr können zwei außerordentliche Betriebsversammlungen (eine pro Kalenderhalbjahr) hinzutreten, wenn dies „aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint“ (§ 43 Abs. 1 Satz 4 BetrVG). Dem Betriebsrat steht insoweit ein großer Ermessensspielraum zu. Eine fünfte oder sechste Betriebsversammlung wird insbesondere dann in Betracht kommen, wenn bestimmte Vorgänge betriebsöffentlich diskutiert werden sollten und damit schwerlich bis zur nächsten ordentlichen Betriebsversammlung gewartet werden kann.

Beispiel: Am 10. 2. hat eine Betriebsversammlung stattgefunden. Am 14. 2. verkündet der Arbeitgeber den Abbau einer Zulage zum 1. 3. Außerordentliche Betriebsversammlung zulässig, es sei denn, die Maßnahme des Arbeitgebers stoße auf allgemeine Zustimmung.

Die Betriebsversammlungen finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber hat in vollem Umfang den Lohn fortzubehalten. Erst wenn der Betriebsrat mehr als drei Betriebsversammlungen im Kalenderhalbjahr durchführen will, gilt anderes: Weitere Versammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit und ohne Lohnfortzahlung statt.

Was geschieht, wenn ein Betriebsrat diese Möglichkeiten nicht ausschöpft, wenn nur ein bis zwei Versammlungen pro Jahr stattfinden? Wie ist es rechtlich und politisch einzuschätzen, wenn ein Betriebsrat „Tauschgeschäfte“ des Inhalts macht, daß eine Betriebsversammlung durch eine Weihnachtsfeier, eine zweite durch einen Betriebsausflug ersetzt wird?

Die Rechtslage ist ausnahmsweise völlig eindeutig. Der Betriebsrat hat die Pflicht, vier Betriebsversammlungen pro Jahr durchzuführen; Untätigkeit stellt genauso wie der Abschluß eines „Kompensationsgeschäfts“ eine schwere Pflichtverletzung dar, die zu einem Antrag auf Amtsenthe-

bung nach § 23 Abs. 1 BetrVG führen kann. Ein neu gewählter Betriebsrat muß deshalb mit einer entsprechenden Praxis seines Vorgängers brechen und seine Rechte nach § 43 Abs. 1 BetrVG voll ausschöpfen. Der Arbeitgeber kommt seinerseits in Schwierigkeiten, da Weihnachtsfeier wie Betriebsausflug häufig zur Betriebsübung und damit zum stillschweigenden Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge geworden sind, so daß ein Abbau nur mit Hilfe einer (schwer vorstellbaren) Änderungskündigung möglich ist.

Mindestens vier Betriebsversammlungen pro Jahr durchzuführen, ist nicht nur eine Rechtspflicht, sondern auch Ausdruck konsequenter Interessenvertretung. Der Betriebsrat ist für den Arbeitgeber nur dann ein ernst zu nehmender Verhandlungspartner, wenn er die Belegschaft hinter sich hat, wenn klar ist, daß die an einzelnen Arbeitsplätzen auftauchenden Fragen auch die Probleme des Betriebsrats sind. Ein Votum der Betriebsversammlung hat dabei besonderes Gewicht. Auf Betriebsversammlungen zu verzichten heißt deshalb, ein Stück innerbetrieblicher Demokratie aufzugeben. Die Themen, mit denen sich die Betriebsversammlung befassen kann, sind so vielfältig, daß der gesetzliche Rahmen leicht ausgeschöpft werden kann.

Wie lange darf eine Betriebsversammlung dauern?

Für die Betriebsversammlung gibt es keine ausdrückliche zeitliche Grenze. „Der Betriebsrat ist berechtigt, die für eine ordnungsgemäße Abwicklung der Tagesordnung erforderliche Zeit in Anspruch zu nehmen.“ (Fitting-Auffarth-Kaiser, BetrVG, 13. Auflage 1981, § 44 Rn 7) Das bedeutet, daß die Versammlung zwei oder drei Stunden, aber auch einen ganzen Tag dauern kann. Entscheidend ist immer, welche Probleme anstehen und wie groß der Diskussionsbedarf in der Belegschaft ist. So hat etwa das Arbeitsgericht Hamburg sogar eine Gesamtdauer von 4 Tagen unbeanstandet gelassen, da es um drohende Massenentlassungen ging (Entscheidung vom 28. 6. 1977, 4 Ga BV 19/77, mitgeteilt bei Zachert, Betriebliche Mitbestimmung, Köln 1979, S. 130 Fn 21). Geht die Betriebsversammlung über das normale Arbeitsende hinaus, so muß der Arbeitgeber lediglich den entsprechenden Lohn, nicht aber eine Überstundenvergütung bezahlen (BAG AP Nr. 1 zu § 44 BetrVG 1972). Es ist dem Betriebsrat jedoch unbenommen, die Betriebsversammlung am regulären Arbeitsende zu unterbrechen und am folgenden Tag fortzusetzen. Für den Arbeitgeber stellt eine längere Betriebsversammlung einerseits einen wirtschaftlichen Nachteil dar; auf der anderen Seite muß auch er daran interessiert sein, daß bestimmte Fragen im Betrieb ausdiskutiert und damit Probleme für die Zukunft gelöst werden.

Beispiel: Im Betrieb geht das Gerücht, bei bestimmten Produktionsvorgängen würden die MAK-Werte weit überschritten. Auf einer Betriebsversammlung, die 1½ Tage in Anspruch nimmt, wird die Frage unter Beteiligung der Gewerbeauf-

sicht, zweier Sachverständiger und eines Gewerkschaftsvertreters geklärt.

Zeitliche Lage der Betriebsversammlung

Der Betriebsrat entscheidet selbst über den genauen Zeitpunkt der Betriebsversammlung. Obwohl ihn das Gesetz nicht ausdrücklich dazu verpflichtet, wird er mit dem Arbeitgeber Kontakt aufnehmen, um überflüssige Störungen der Betriebsabläufe zu verhindern.

Beispiel: Im Betrieb besteht nur vormittags Publikumsverkehr. Von Sonderfällen abgesehen, sollte die Betriebsversammlung auf den Nachmittag gelegt werden.

Entgegen einer verbreiteten Praxis sollte die Betriebsversammlung nicht erst ein oder zwei Stunden vor Arbeitsschluß beginnen: Man sollte sie so ansetzen, daß genügend Zeit zur Diskussion bleibt und daß nicht einzelne Fragen ganz unter den Tisch fallen, weil die Belegschaft sich darauf eingestellt hat, beispielsweise um 15.30 Uhr nach Hause zu gehen.

Ausnahmsweise findet die Betriebsversammlung außerhalb der Arbeitszeit statt. Voraussetzung ist nach § 44 Abs. 1 Satz 1 BetrVG, daß die „Eigenart des Betriebs“ eine solche Regelung „zwingend erfordert“. Lange Zeit war diese Frage insbesondere im Einzelhandel umstritten, ehe das BAG insoweit für Klarheit sorgte: Danach sind Betriebsversammlungen bei einem Lebensmittel-Filialbetrieb während der Arbeitszeit auch dann zulässig, wenn die Läden vorübergehend geschlossen werden müssen (BAG AP Nr. 3 zu § 44 BetrVG 1972). Anders verhält es sich bei Mehrschichtbetrieben, in denen die Produktion nicht unterbrochen werden darf (Einzelheiten bei Fitting-Auffarth-Kaiser, a.a.O., § 44 Rn 9 ff.).

Der Bericht des Betriebsrats

Nach § 43 Abs. 1 Satz 1 BetrVG hat der Betriebsrat auf jeder ordentlichen Betriebsversammlung einen „Tätigkeitsbericht“ zu erstatten. Die Pflicht trifft den Betriebsrat als solchen, der den (nicht notwendig immer schriftlich vorliegenden) Bericht beschließen muß. Vorgetragen wird er in aller Regel vom Betriebsratsvorsitzenden.

Berichte können das Langweiligste vom Langweiligen sein, wenn nur Dinge gesagt werden, die sowieso jeder kennt. Ein aktiver Betriebsrat wird sich allerdings nicht mit einer farblosen Aufzählung seiner äußerlichen Aktivitäten begnügen. Er wird vielmehr der Belegschaft über alle Auseinandersetzungen berichten, die es in den zurückliegenden Monaten gab, und er wird dabei auch die Argumente beider Seiten eingehend darlegen. Niemand zwingt ihn im übrigen, nur sich selbst in den Mittelpunkt zu rücken. Er kann ein vollständiges Bild des betrieblichen Geschehens zeichnen und deshalb beispielsweise auch auf die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, die verfolgte Personalpolitik usw. eingehen (Richtig Dietz-Richardi, 6. Auf-

lage, Band 1, München 1981, § 43 Rn 11).

Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, zu den angesprochenen Fragen Position zu beziehen. Er kann am Arbeitgeber wie an anderen Personen deutliche Kritik üben. Es stellt keinen Verstoß gegen den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit dar, wenn beispielsweise ein Arbeitgeberverhalten als „unsozial“ bezeichnet wird. Eine gewisse „Farbigkeit“ des Berichts ist die beste Voraussetzung für eine nachfolgende Diskussion; diplomatische Zurückhaltung und Austausch von Höflichkeiten sollte man den Beamten des Auswärtigen Amtes überlassen. Im Einzelfall sollte man sich an der Formel „deutlich ja, beleidigend nein“ orientieren.

Bisweilen wird sich dem Betriebsrat die Frage stellen, ob er sein ganzes Wissen vor der Betriebsversammlung ausbreiten darf. Korrektheit darf hier nicht zu übertriebener Vorsicht führen. Nach § 79 Abs. 1 BetrVG muß der Betriebsrat nur solche Betriebsgeheimnisse wahren, die vom Arbeitgeber ausdrücklich als solche bezeichnet wurden. Fehlt es an einem „Geheimvermerk“, so braucht er sich grundsätzlich keine Sorgen zu machen. Andererseits hat es der Arbeitgeber auch nicht in der Hand, beliebige Fakten mit einem Geheimschutz zu versehen; er muß vielmehr ein berechtigtes Interesse haben, daß bestimmte Dinge nicht einem größeren Personenkreis bekannt werden. Soll etwa eine Abteilung geschlossen werden, so mag ein Geheimhaltungsinteresse der Konkurrenz gegenüber bestehen; den Betroffenen gegenüber kann der Arbeitgeber sich darauf nicht mehr berufen, da diese ihrerseits ein berechtigtes Interesse haben, über ihr künftiges Schicksal Bescheid zu wissen (Einzelheiten bei Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 5. Auflage 1982, S. 244 ff.).

Sonderfragen ergeben sich, wenn es um Angaben zu bestimmten einzelnen Personen geht. Soweit ein einzelnes Betriebsratsmitglied nach § 82 Abs. 2 Satz 3 BetrVG oder nach § 83 Abs. 1 Satz 3 BetrVG in Personalsachen hinzugezogen wurde, hat es volles Stillschweigen zu bewahren. Ähnliches gilt für Angaben zur Person, die bei Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen dem Betriebsrat bekannt werden. Nimmt er Einblick in Bruttolohn- und -gehaltslisten, so greifen diese Vorschriften allerdings nicht ein. Es ist eine Frage des Takts, ob in solchen Fällen auf die Entlohnung einzelner Beschäftigter hingewiesen oder nur auf die ausgeübte Funktion abgestellt wird.

Beispiel: Der Betriebsrat führt aus, in der Personalabteilung würden Zulagen von 50 bis 80% des tariflichen Bruttolohnes bezahlt. Unbestritten zulässig.

Das eventuelle Bedürfnis des einzelnen, seine Vergütung geheimzuhalten, muß hier hinter der Aufgabe des Betriebsrats zurückstehen, unsachliche Privilegierungen oder Diskriminierungen aufdecken und abstellen zu können. Im Konfliktfall kann sich der Betriebsrat auf § 75 Abs. 1 BetrVG stützen.

Welche Themen können in der Betriebsversammlung behandelt werden?

Von dem Bericht des Betriebsrats einmal abgesehen, können die Betriebsversammlungen alle „Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen“ (§ 45 Satz 1 BetrVG). Wann ist der Betrieb „unmittelbar betroffen“? Man ist sich im wesentlichen einig, daß es nicht allein um Vorgänge geht, die sich im Betrieb abspielen. Miteinfaßt sind Dinge, die sich irgendwie im Betrieb auswirken. So kann etwa die beabsichtigte Stilllegung einer Bahn- oder Bustrecke behandelt werden, wenn sich dadurch für eine Reihe von Belegschaftsmitgliedern Probleme ergeben. (Ebenso Fitting-Auffarth-Kaiser, a.a.O., § 45 Rn 5)

Dasselbe wäre anzunehmen, wenn etwa in der Nähe des Betriebes ein Atomkraftwerk gebaut oder Raketenstellungen installiert werden.

Mögliches Thema sind weiter auch staatliche Zuschüsse, die dem Unternehmen gewährt oder verweigert werden. Auch eine bestimmte staatliche Wirtschaftspolitik kann diskutiert werden, sofern sie Auswirkungen auf den Betrieb selbst hat. Die Belegschaft ist daher nicht gezwungen, eine Art Kirchturmpolitik zu betreiben, die am Fabrikator endet und alles weitere höheren Instanzen überläßt; sie ist aber auch nicht dazu berufen, alle Welträtsel zu lösen und über gesamtgesellschaftliche Entwicklungen zu reden, die den Betrieb überhaupt nicht betreffen.

Ausdrücklich zugelassen sind tarifpolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Angelegenheiten; über die nächste Tarifrunde darf daher ebenso diskutiert werden wie über eine mögliche Humanisierung der betrieblichen Arbeitsbedingungen oder die Frage, ob der Arbeitgeber eigentlich 6% Schwerbehinderte beschäftigt oder nicht. Eindeutige Grenzen ergeben sich in zwei Richtungen:

● Auch auf der Betriebsversammlung darf **keine Parteipolitik** getrieben werden. Das bedeutet nicht, daß man deshalb alle Fragen ausklammern müßte, zu denen auch Parteien ihre Meinung kundgetan haben. Ausgeschlossen ist vielmehr nur eine bewußte Identifizierung mit einer bestimmten Partei.

Beispiel: Die Betriebsversammlung kann über die Einführung einer wirklich paritätischen Mitbestimmung im eigenen Unternehmen und in vergleichbaren anderen Unternehmen diskutieren, auch wenn sich gegebenenfalls nur eine einzige Partei für dieses Ziel stark gemacht hat. Unzulässig wäre es dagegen, einen Wahlaufuf zugunsten dieser Partei zu beschließen.

● Zum zweiten gilt die **betriebliche Friedenspflicht** des § 74 Abs. 2 BetrVG auch für die Betriebsversammlung. Es darf deshalb nicht zu einer illegalen Arbeitsniederlegung aufgerufen werden, während ein Hinweis darauf, daß in der Tarifrunde notfalls auch gestreikt werde, unbedenklich ist.

Was geschieht, wenn auf der Betriebsversammlung über unzulässige Themen gesprochen wird? Einig ist man sich, daß ein „unwesentliches“ Überschreiten des gesetzlich zulässigen Themenkreises unschädlich ist; eine „sachfremde“ Diskussion von einer Viertelstunde wurde in einer neueren Entscheidung des LAG Düsseldorf als „geringfügig“ und damit unwesentlich angesehen (Urteil v. 10. 3. 1981 – 11 Sa 1453/80, abgedruckt DB 1981, 1729 mwN.). Wird dieser Rahmen überschritten, also beispielsweise eine Stunde über Parteipolitik diskutiert, so kann der Arbeitgeber die Lohnzahlung verweigern. Ob er dies tut, hängt allerdings von den betrieblichen Gegebenheiten ab. In schweren Fällen kommt auch ein Antrag nach § 23 Abs. 1 BetrVG gegen den Versammlungsleiter in Betracht. Beide Sanktionen scheiden allerdings aus, wenn der „beanstandete“ Punkt auf der dem Arbeitgeber mitgeteilten Tagesordnung stand und dieser nicht widersprach. Dasselbe gilt, wenn die betreffende Angelegenheit zwar erst in der Betriebsversammlung selbst angesprochen wurde, die Arbeitgeberseite aber jeden Hinweis auf eine Verletzung des § 45 BetrVG unterließ (vgl. Dietz-Richardi, a.a.O., § 44 Rn 38 ff.).

Technisch-organisatorische Vorbereitung der Betriebsversammlung

Der Betriebsrat hat bei der Vorbereitung zunächst darüber zu entscheiden, **wo** die Versammlung stattfindet. Grundsätzlich muß auf einen innerbetrieblichen Versammlungsraum zurückgegriffen werden, zumal die Kosten geringer sind als bei der Anmietung eines Kinosaals oder der Stadthalle. Nur dann, wenn im Betrieb keine geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, muß auf solche Möglichkeiten zurückgegriffen werden. Bezüglich der „Eignung“ sind keine übermäßig hohen Anforderungen zu stellen: Zwar muß jeder Teilnehmer eine Sitzgelegenheit haben, doch können dies auch Werkbänke und ähnliches sein. Eine Betriebsversammlung in einer Werkhalle durchzuführen hat unter anderem den Vorzug, daß man in der gewohnten Umgebung bleibt und so mehr Sicherheit hat, wenn es beispielsweise um einen schwierigen Diskussionsbeitrag geht. Für die Geschäftsleitung mögen Holzbänke im Einzelfall ungewohnt sein, doch kann ein solcher Kontakt mit der Alltagswelt der Beschäftigten nicht schaden. Findet die Betriebsversammlung außerhalb des Betriebes statt, so trägt der Arbeitgeber die Saalmiete sowie die Fahrtkosten.

Entschließt sich der Betriebsrat, bestimmte Themen durch **Referenten** behandeln zu lassen, so wird er vernünftigerweise rechtzeitig vorher Terminabsprachen treffen. Als Referenten kommen einmal hauptamtliche, gegebenenfalls auch ehrenamtliche Gewerkschaftsfunktionäre in Betracht. Das gestellte Thema muß sich im Rahmen des § 45 Satz 1 BetrVG bewegen; ein Referat über „Vertrauensleutearbeit im Betrieb“ hat beispielsweise schon dann den nötigen konkreten Bezug, wenn es im

Betrieb Vertrauensleute gibt (so LAG Düsseldorf DB 1981, 1729). Weiter kann man sich als Betriebsrat auch an **Politiker** wenden und sie um ein Referat bitten. Insoweit sollte man ruhig etwas Selbstbewußtsein entwickeln; wenn Bundestags- und Landtagsabgeordnete bei Feuerwehrfesten und der Jahresfeier des Gesangsvereins aufkreuzen, werden sie auch zu einer Betriebsversammlung kommen. Dabei muß allerdings ein Thema vorgesehen werden, das einen direkten Bezug zum Betrieb hat.

Beispiel: Unzulässig wäre es, ein Referat „Politik für Deutschland“ oder „Die Partei X – ein Hort des sozialen Fortschritts“ vorzusehen. Möglich ist dagegen ein Referat über Datenschutz, über betriebliche Altersversorgung oder über die Versorgung mit Betriebsärzten.

Einzigste Ausnahme: Kommen Politiker nur zu Wahlkampfzeiten, so liegt nach der Rechtsprechung eine verbotene parteipolitische Betätigung vor (BAG AP Nr. 1 zu § 42 BetrVG 1972). Es empfiehlt sich daher, regelmäßigen Kontakt zu Politikern zu halten. Schließlich kommen als Referenten auch Wissenschaftler wie Betriebswirte, Arbeitsmediziner, Juristen, EDV-Spezialisten usw. in Betracht. Wird dabei die Frage eines Honorars aufgeworfen, so sollte man unterscheiden. Zwar wird auf Arbeitgeberseite in manchen Fällen ein Vortragshonorar von bis zu 4000 DM bezahlt, doch sollte man sich als Betriebsrat von vorneherein auf solche Dimensionen nicht einlassen: Ein Experte mit einem so ausgeprägten Erwerbsstreben wird meist ein etwas gebrochenes Verhältnis zur Arbeitnehmerperspektive besitzen. Wird ein normales Honorar von 100 bis 400 DM verlangt, so muß man allerdings den Arbeitgeber einschalten, da sonst die Gefahr besteht, daß dieser die Kosten nicht übernimmt. Anders verhält es sich natürlich dann, wenn der Betriebsrat für solche Zwecke einen eigenen Fonds besitzt.

Ob auch **Künstler** zu einer Betriebsversammlung eingeladen werden dürfen, ist bislang nicht erörtert. Denkbar wäre, den Ablauf auf diese Weise etwas aufzulockern, doch muß man damit rechnen, daß der Arbeitgeber dies als nicht sachbezogen qualifiziert. In dem vom LAG Düsseldorf gezogenen zeitlichen Rahmen dürften sich allerdings keine Schwierigkeiten ergeben.

Zur Vorbereitung der Betriebsversammlung gehören weiter einige **technische Aufgaben** wie die Bereitstellung eines Rednerpults und eines Mikrofons. Möglich ist auch die Verwendung eines Dia-Projektors oder eines Lichtschreibers. Sinnvoll ist die Benutzung von Saalmikrofonen, redet es sich doch sehr viel leichter, wenn man nicht erst vor den Augen der gesamten Belegschaft 40 Meter bis zum Rednerpult zurücklegen muß.

Zur Vorbereitung der Tagesordnung kann der Betriebsrat Gespräche mit Arbeitnehmern des Betriebs führen und auch eine Betriebsbegehung machen. Unbenommen ist es ihm weiter, bei bestimmten Fragen **Diskussionsbeiträge abzusprechen**. Man verhindert so, daß Probleme im entscheidenden Moment doch nicht vorgetragen werden, weil sich der betreffende Kol-

lege vor einem Redebeitrag fürchtet oder weil er glaubt, nicht ausreichend vorbereitet zu sein.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin vertritt seit langem den Standpunkt, zwei Lohngruppen schlechter als ein Kollege eingruppiert zu sein, der eine fast identische Arbeit macht. In Anwesenheit des betreffenden Kollegen und des Personalleiters scheut sie sich, die Angelegenheit zur Sprache zu bringen.

Manchmal kann es auch sinnvoll sein, einen „**Kummerkasten**“ einzurichten, wo Beschäftigte Fragen und Stellungnahmen schriftlich eingeben können.

Sind alle diese Fragen geklärt, beschließt der Betriebsrat die Tagesordnung der Betriebsversammlung. Nach § 43 Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat er den Arbeitgeber unter Mitteilung der Tagesordnung **einzuladen**. Dasselbe gilt nach § 46 Abs. 2 BetrVG für jede im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Wegen der Nicht-Öffentlichkeit der Betriebsversammlungen dürfen Vertreter von Presse, Rundfunk und Fernsehen nicht eingeladen werden.

Die gesamte Vorbereitung der Betriebsversammlung stellt Betriebsratsstätigkeit im Sinne von § 37 Abs. 2 BetrVG dar.

Durchführung der Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung wird vom Betriebsratsvorsitzenden geleitet. Ist er verhindert, so wird diese Aufgabe von seinem Stellvertreter wahrgenommen. Fällt auch dieser aus, so bestimmt der Betriebsrat den Versammlungsleiter, da andernfalls gar keine Betriebsversammlung stattfinden könnte.

Über den genauen Ablauf der Versammlung ist normalerweise nichts bestimmt. Der Betriebsratsvorsitzende wird deshalb diejenigen Grundsätze anwenden, die auch bei anderen Versammlungen allgemein üblich sind. So wird er eine **Rednerliste** führen, jedoch Anträge zur Geschäftsordnung außerhalb der Rednerliste berücksichtigen. Eine Redezeitbeschränkung muß ausdrücklich beschlossen werden. Auch kann der Vorsitzende nicht von sich aus den Schluß der Rednerliste oder der Debatte dekretieren, sondern nur einen entsprechenden Vorschlag machen. Um Zweifelsfragen von vorneherein nicht aufkommen zu lassen, kann sich die Betriebsversammlung eine Geschäftsordnung geben.

Der Ablauf der Betriebsversammlung kann auf **Tonband** aufgenommen werden, sofern die Mehrheit der Teilnehmer dies beschließt. Auch dann kann jeder Sprecher verlangen, daß bei seinem Beitrag das Tonband abgeschaltet wird (Fitting-Auffarth-Kaiser, a.a.O., § 42 Rn 35). Notizen über den Verlauf der Versammlung sind zulässig, nicht dagegen ein stenographisches Wortprotokoll, da es die Unbefangtheit der Äußerungen in ähnlicher Weise wie eine Tonbandaufnahme beeinträchtigen würde. Erst recht gilt dies für Aufzeichnungen, die sich der Arbeitgeber macht oder die er durch einen ihm verbundenen Ar-

beitnehmer anfertigen läßt: Es würde die Meinungsbildung auf der Betriebsversammlung nachteilig beeinflussen, müßte jeder Redner damit rechnen, daß seine Beiträge unter Umständen noch nach vielen Jahren in seinen Personalakten nachzulesen sind.

Sind im Betrieb Ausländer beschäftigt, die aus Sprachgründen der Betriebsversammlung nicht folgen und sich nicht aktiv beteiligen können, so muß ein **Dolmetscher** hinzugezogen werden. Dies ist nicht nur eine dem Betriebsrat eröffnete Möglichkeit, sondern eine ihn treffende Pflicht: Das Teilnahme- und Rederecht der ausländischen Kollegen wäre entgegen § 75 Abs. 1 BetrVG entwertet, wenn sie nicht dieselbe Chance wie deutsche Beschäftigte hätten, sich bei der Belegschaft Gehör zu verschaffen. Die Kosten des Dolmetschers sind vom Arbeitgeber zu tragen.

Solange die Betriebsversammlung dauert, liegt das **Hausrecht** über den Versammlungsraum beim Betriebsratsvorsitzenden oder seinem Stellvertreter, nicht mehr beim Arbeitgeber. Dieser kann deshalb nicht etwa die Versammlung auflösen oder die Behandlung bestimmter Punkte untersagen. Dies gilt auch dann, wenn Themen außerhalb des von § 45 Satz 1 BetrVG erfaßten Bereichs behandelt werden. Der Arbeitgeber hat lediglich ein Rederecht, muß sich dabei allerdings an die Rednerliste halten. Die Literatur verweist darauf, daß er bei tätlichen Angriffen ein Notwehrrecht besitzt – eine völlig zutreffende Aussage, die jedoch glücklicherweise keine praktische Bedeutung besitzt.

Als Leiter der Versammlung kann der Betriebsratsvorsitzende das Verhalten einzelner Beschäftigter rügen („**Ordnungsruf**“), sollte dies aber nur dann tun, wenn ein wirklich gravierender Verstoß gegen geltendes Recht vorliegt.

Beispiel: Ein Diskussionsteilnehmer bezeichnet den Arbeitgeber als stadtbekanntem Betrüger, der den Betrieb in spätestens einem Jahr zugrunde gerichtet habe. Unzulässig, da beleidigend.

Wird der Ablauf der Betriebsversammlung nicht auf Tonband aufgenommen, so ist ein Protokoll anzufertigen, das die wesentlichen Diskussionsgegenstände und Beschlüsse festhält.

Nach § 45 Satz 2 BetrVG kann die Betriebsversammlung zwar Beschlüsse fassen, doch binden diese den Betriebsrat nicht. Gleichwohl stellen sie eine deutliche Willensbekundung der Belegschaft dar, deren moralische Wirkung nicht unterschätzt werden sollte.

Rechte der Belegschaftsmitglieder

Ihrem demokratischen Charakter entsprechend muß die Betriebsversammlung auch die Aufgabe erfüllen, dem einzelnen Belegschaftsmitglied das Einbringen seiner Wünsche und Probleme zu ermöglichen. Im einzelnen gilt folgendes:

● Nach § 43 Abs. 3 BetrVG hat ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer das Recht, den Betriebsrat zur Einberufung ei-

ner Betriebsversammlung zu zwingen und einen bestimmten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Die Betriebsversammlung findet jedoch grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit und ohne Lohnfortzahlung statt. Der Betriebsrat hat allerdings die Möglichkeit, die Initiative aufzugreifen und die Betriebsversammlung als ordentliche in der Arbeitszeit stattfinden zu lassen, sofern er sein Kontingent von 3 Versammlungen pro Halbjahr noch nicht ausgeschöpft hat. Legt der Betriebsrat die beantragte Versammlung ohne nähere Erklärung in die Arbeitszeit, so ist davon auszugehen, daß er von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht hat (Dietz-Richardi, a.a.O., § 43 Rn 39).

● Der einzelne hat ein Teilnahmerecht an der Betriebsversammlung. Dies bedeutet zum einen, daß ihm die Teilnahme weder vom Arbeitgeber noch vom Betriebsratsvorsitzenden verwehrt werden darf. Zum zweiten dürfen ihm durch die Teilnahme keine finanziellen Nachteile entstehen. Für die Zeit der Betriebsversammlung hat daher – wie bereits ausgeführt – der Arbeitgeber den Lohn fortzubezahlen, der im einzelnen nach dem Lohnausfallprinzip berechnet wird. Dauert die Betriebsversammlung länger als die vorgesehene Arbeitszeit, so ist jedoch nur der Lohn als solcher, nicht jedoch eine Überstundenvergütung zu bezahlen. Der Arbeitgeber hat auch die Fahrtkosten zu tragen, die dem Arbeitnehmer anlässlich der Teilnahme an der Betriebsversammlung entstehen. Davon wird in der Literatur jedoch für Montagearbeiter oder Außendienstmitarbeiter eine Ausnahme gemacht, da eine Belastung des Arbeitgebers mit den Kosten hier angeblich gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen würde (vgl. Dietz-Richardi, a.a.O., § 44 Rn 29 mwN). Dem ist entgegenzuhalten, daß es eine solche Ausnahme im Gesetz nirgends gibt und daß Schwierigkeiten, die sich aus der besonderen Organisation des Betriebs ergeben, grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers gehen: Er hat die wirtschaftlichen Vorteile der auswärts erbrachten Arbeit, er muß auch die damit verbundenen Risiken und Aufwendungen tragen. Zu denken wäre allenfalls daran, für Auslandstätigkeiten eine Ausnahme zu machen, geht doch das BetrVG nach verbreiteter Auffassung vom Territorialitätsprinzip aus. Beschäftigte wie Betriebsrat sollten insoweit einen harten Standpunkt einnehmen, zumal noch keine Stellungnahme des BAG vorliegt.

● Der einzelne Arbeitnehmer hat auch das Recht, in der Versammlung selbst zu sprechen und seine Meinung frei zu äußern. Das Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG gilt auch im Betrieb. Dies wird vom BAG in ständiger Rechtsprechung bestätigt; speziell im hier interessierenden Zusammenhang führte es aus:

„Die Betriebsversammlung ist ein legitimes Forum für freie Meinungsäußerung der Arbeitnehmer über betriebliche Angelegenheiten. Dabei darf ein Arbeitnehmer Kritik nicht nur an Mißständen im Betrieb, sondern auch an den Personen üben, die für diese Mißstände verantwortlich sind.

Rationalisierung

Diese Kritik darf sich auch auf den Arbeitgeber und die von ihm mit der Leitung des Betriebs oder von Teilen des Betriebs beauftragten Personen erstrecken.“ (BAG AP Nr. 4 zu § 1 KSchG verhaltensbedingte Kündigung)

Die daraus gezogenen Konsequenzen sind allerdings nicht immer überzeugend. So heißt es in der erwähnten Entscheidung weiter, die Kritik müßte „so vorgebracht werden, daß Verletzungen und Störungen

des Betriebsfriedens vermieden werden“. Ängstlichkeit ist gleichwohl nicht angebracht: Nur in absoluten Extremfällen ist in der Praxis mit Sanktionen des Arbeitgebers zu rechnen. Probleme zu benennen, Kritik zu üben und Forderungen zu erheben, sollte daher zu einer Selbstverständlichkeit werden. Das kleine Stück Demokratie, das in den Betrieben möglich ist, sollte konsequent ausgenutzt werden.

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Rechenzentrum, seine fest vorgegebenen Arbeitszeiten, Kontrollprozeduren usw. halten, sondern er kann nunmehr von seinem Arbeitsplatz aus über sein Bildschirmgerät sein Programm eingeben, testen, verändern, verbessern usw.

Zugleich wird jedoch mit den Netzwerken in einem bisher nicht gekannten Maße menschliche Arbeit zentralisiert: immer mehr menschliche Arbeitsplätze werden in die entstehenden Netzwerke integriert und quer über die verschiedenen Betriebsbereiche von den Betriebssystemen der Netzwerke erfaßt und abhängig gemacht.