

2. Die Mitgestaltungsrechte der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen sollten so ausgeweitet werden, daß sie von etwaigen Planungen Kenntnis bekommen.

3. Es müssen gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die es in der Bundesrepublik erleichtern oder erzwingen, daß bestimmte Rüstungsbereiche umgewandelt werden. Hierzu sind auch Überlegungen anzustellen, wie über staatliche Hilfen Produktionsumstellungen gefördert werden können.

4. Die gesetzlichen Auflagen zum Waffenexport bzw. zum Export von Gütern, die auch für die Waffenproduktion genutzt werden können, müßten erheblich verschärft werden. Hinzukommen muß eine sichere Kontrolle der Einhaltung des Exportgesetzes.

Wenn es gelingt, in den angesprochenen Handlungsfeldern ein wesentliches Stück weiterzukommen, ist die Chance gegeben, die Bundesrepublik aus der Spitzenposition der Waffenexporteure herauszulösen.

Heinz-Werner Meyer
Vorsitzender des Deutschen
Gewerkschaftsbundes

Der Arbeitnehmer – ein Geheimnisträger?



ng Däubler

Lieferungen aus der Bundesrepublik haben das Militärpotential des Irak gestärkt. In manchen Fällen wurde dabei geltendes Recht verletzt, oft war jedoch alles völlig legal. Hätten Beschäftigte im einen wie im anderen Fall Alarm schlagen können?

Vom Arbeitnehmer wird Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber erwartet. Zwar spricht das BAG nicht mehr von der alten „Treuepflicht“, doch verlangt es ein Verhalten,

das „Treu und Glauben“ entspricht. Der Buchhalter darf den Arbeitgeber deshalb nicht beim Finanzamt anzeigen, auch wenn die Bilanz recht kräftig frisiert wurde. Erst recht riskiert man Nachteile bis hin zur Kündigung, wenn man „Leerlauf“ im Betrieb zum Gegenstand eines Leserbriefs in der Lokalpresse macht. Dies ist zwar alles andere als überzeugend, da es letztlich auf der

Vorstellung beruht, der Betrieb sei eine Art Privatsphäre des Arbeitgebers. Dennoch muß man sich auf eine solche Rechtsprechung einrichten.

In der Literatur wird dann eine Ausnahme gemacht, wenn es um die Gefährdung wesentlicher Rechtsgüter geht. Günter Wallraff durfte deshalb aus dem Innenleben der Bild-Zeitung berichten — hier bestand ein dringendes Informationsinteresse der Öffentlichkeit. Dasselbe gilt für Umweltverbrechen oder für illegalen Waffenhandel. Hier hätte der einzelne gute Chancen, daß sein „Hilferuf“ an die Öffentlichkeit als rechtmäßig anerkannt würde. In den USA gibt es eine besondere Gesetzgebung zum Schutz derartiger „wistle-blower“, was wörtlich übersetzt „Verpfeifer“ heißt. Dies gilt aber nur, wenn es um Straftaten geht — der Export von Sattelschleppern oder von Unkrautvertilgungsmitteln fällt nicht darunter, auch wenn die Armee des Empfängerlandes sich die Hände reibt. Häufig wird sich der Arbeitgeber auch in der Grauzone zwischen Legalität und Illegalität bewegen; gerade bei Gegenständen, die sowohl zivil als auch militärisch genutzt werden können, weiß ein Arbeitnehmer in aller Regel nicht, wozu Material und Geräte denn nun definitiv bestimmt sind.

Was kann der einzelne unter solchen Umständen konkret tun? In vielen Fällen ist ein Gang zum Betriebsrat nützlich, der bessere Informationsmöglichkeiten hat und der wegen seiner weitgehenden Unabhängigkeit vom Arbeitgeber auch ein Stück mehr Meinungsfreiheit riskieren kann. Besteht wirklich ein schwerer Verdacht, daß militärisches Gerät in Spannungs- oder Kriegsgebiete geliefert wird, sollte man sich an einen Abgeordneten oder einen Journalisten wenden. Beide können dann die Öffentlichkeit informieren, ohne daß ihnen was passiert. Selbst in einem Strafprozeß müssen sie ihren Informanten nicht preisgeben, nach dem Gesetz haben sie ein Zeugnisverweigerungsrecht. Davon wird auch Gebrauch gemacht; ein Abgeordneter oder ein Journalist, der seine „Quelle“ verraten würde, wäre in der Öffentlichkeit erledigt. Für den Beschäftigten besteht daher nur dann ein Risiko, wenn eine bestimmte Information den Umständen nach nur von ihm stammen kann. Dies läßt sich mit ein wenig Geschick fast immer verhindern.

Wie sich der einzelne entscheidet, ist letztlich eine Gewissensfrage. Die aktuellen Erfahrungen werden manchen veranlassen, hier andere Maßstäbe als in der Vergangenheit anzulegen.

Wolfgang Däubler
Universität Bremen

Thema „Golf-Krieg“ auf Betriebsversammlungen

Spätestens als bekannt wurde, daß Saddam Husseins Waffenarsenale nicht zuletzt auch aus deutschen Rüstungsbetrieben stammen, begann auch in deutschen Betrieben eine erneute Runde der Diskussion um die Rüstungsproduktion.

Inwieweit Fragen in Zusammenhang mit dem Golf-Krieg zum Thema von Betriebsversammlungen gemacht werden können, richtet sich nach § 45 BetrVG. Danach können Betriebsversammlungen „Angelegenheiten einschl. solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 BetrVG finden Anwendung“. § 74 Abs. 2 BetrVG verlangt lediglich, daß parteipolitische Betätigung unterlassen wird.

Die Themen der Betriebsversammlung müssen etwas mit den Belangen des Betriebes zu tun haben. Sie müssen zwar nicht zum unmittelbaren Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören, aber doch die Beschäftigten berühren.

Daß die abhängig Beschäftigten in ihrer Gesamtheit unmittelbar vom militärischen Konflikt im Nahen Osten berührt sind, zeigt sich bereits an den geplanten Steuererhöhungen, die zweifellos die Verteilungskonflikte verschärfen werden.

In Betrieben, die vom Rüstungsexport direkt oder indirekt tangiert sind, ist das Thema „Krieg am Golf“ auf jeden Fall eine Angelegenheit „wirtschaftlicher Art“.

Das ebenfalls in § 74 Abs. 2 BetrVG enthaltene Verbot der Beeinträchtigung des Betriebsfriedens kann nicht zur Einschränkung des Themas „Krieg am Golf“ führen. Zwar wird es auch in Betrieben Meinungsverschiedenheiten zum Militäreinsatz gegen den Irak geben, doch die Betriebsversammlung hat ja nicht zum Ziel, Maßnahmen zu beschließen, die sich an den Gesetzgeber oder die Regierung wenden, sondern behandelt die betrieblichen Auswirkungen. Nach der Rechtsprechung setzt die Verletzung des § 74 Abs. 2 BetrVG unter dem Gesichtspunkt des Betriebsfriedens zudem eine konkrete Gefährdung voraus. Es ist nicht ersichtlich, wieso die Behandlung des Golf-Kriegs den Betriebsfrieden eher gefährden soll als andere kontrovers geführte Diskussionen um die in § 45 BetrVG zugelassenen Themen aus dem Bereich der Tarif-, Sozial- und Wirtschaftspolitik.