

# GÖTTINGER THESEN ZUR NEUEN TRANSPARENZ IN DER BETRIEBSRATSARBEIT

- These 1:** Betriebsräte müssen weiterhin nach dem „Entgeltausfallprinzip“ bezahlt werden, also für ihre fiktive Arbeitsleistung.  
**Erläuterung:** Das Ehrenamtsprinzip muss für Betriebsräte erhalten bleiben. Jede andere Lösung macht die Betriebsparteien erpressbar. Die bestehende Regelung der Bezahlung von Betriebsräten nach dem Entgeltausfallprinzip hat sich bewährt.
- These 2:** Die Karriere eines Betriebsratsmitglieds und seine Vergütung hat ausschließlich wie bei vergleichbaren Arbeitnehmern im Betrieb zu verlaufen.  
**Erläuterung:** Es gibt keine „Karriere“ als Betriebsratsmitglied. Bei der beruflichen Entwicklung eines Betriebsratsmitglieds gilt allein der Maßstab der betriebsüblichen Entwicklung eines vergleichbaren Arbeitnehmers. Der Erfolg der Betriebstätigkeit bemisst sich nach demokratischen Grundsätzen allein im Wahlergebnis einer Betriebsratswahl.
- These 3:** Die Veränderung sämtlicher mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehender Vergütungen einschließlich aller Zusatzleistungen des Arbeitgebers sind jährlich durch Betriebsratsmitglieder offen zu legen; gleiches gilt für mögliche Veränderungen betrieblicher Positionen / Beförderungen.  
**Erläuterung:** Das Entgeltprinzip erfordert Kontrolle. Die Verpflichtung zur Offenlegung ihrer Gehälter und Zuwendungen, aber auch ihrer beruflichen Entwicklung durch die Betriebsratsmitglieder selbst schafft Transparenz und verhindert ungesetzliche Ausuferungen.
- These 4:** Betriebsräte sind vorrangig den Arbeitnehmern des Betriebes verpflichtet und nicht ihren jeweiligen Arbeitnehmerorganisationen.
- These 5:** Um Betriebsratsarbeit transparenter zu gestalten, sollen Betriebsratssitzungen grundsätzlich betriebsöffentlich sein, außer bei personenbezogenen, betriebs- und Geschäftsgeschützten Themen.  
**Erläuterung:** Beratung ist nicht gleich Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungen. Um die Arbeit und Beschlüsse der Betriebsräte für ihre Arbeitnehmer transparent und nachvollziehbar zu machen, ist grundsätzlich die betriebliche Öffentlichkeit in den Betriebsratssitzungen zu ermöglichen, außer bei personenbezogenen, betriebs- oder geschäftsgeschützten Themen. Personalangelegenheiten und Themen, die gesetzlicher Geheimhaltung oder der Verschwiegenheitspflicht unterliegen, sind in nichtöffentlicher Sitzung zu behandeln. Zeit und Ort der Betriebsratssitzung sowie die Tagesordnung sind öffentlich bekannt zu machen. Protokolle sind zur Einsichtnahme bereitzustellen. Teilnahme von Arbeitnehmern an der Betriebsratssitzung ist keine Arbeitszeit.
- These 6:** Ämterhäufung verhindert Kompetenzvielfalt und Transparenz. Betriebsräte sollen sich deshalb auf maximal zwei Vorsitzfunktionen im Rahmen der Betriebsverfassung beschränken.  
**Erläuterung:** Machtkonzentration durch Ämterhäufigkeit führt zu Transparenzverlust. Wissen und Erkenntnisse werden oft nicht weitergegeben, Kompetenzmangel ist die Folge. Ämter, verteilt auf mehrere Betriebsratsmitglieder, halten verdeckte Absprachen und Informationsmängel in Grenzen.
- These 7:** § 119 Abs. 2 BetrVG soll gestrichen werden. Damit ergäbe sich ein Antragsrecht für jedermann und der Paragraph würde zum Offizialdelikt. Die den Gewerkschaften im BetrVG zugestandenen Rechte sollen auch für alle anderen Arbeitnehmerorganisationen gelten. Die Rechte von Tarifvertragsparteien bleiben unberührt.  
**Erläuterung:** Das Antragsrecht für Verstöße gegen § 119 BetrVG soll gestrichen werden. Es widerspricht dem Grundsatz der Transparenz, dass nur ein begrenzter Personenkreis durch Anzeige Ermittlungen wegen Strafbeständen in Gang setzen kann.
- These 8:** Die den Gewerkschaften im BetrVG zugestandenen Rechte sollen auch für alle anderen Arbeitnehmerorganisationen gelten. Die Rechte von Tarifvertragsparteien bleiben davon unberührt.  
**Erläuterung:** Die Frage der Mächtigkeit oder Tariffähigkeit einer Vereinigung gem. Art. 9 Abs. 3 GG spielt in der betrieblichen Praxis eine untergeordnete Rolle. § 77 Abs. 3 und § 74 Abs. 2 BetrVG unterstreichen deutlich eine Trennung zwischen Tarifhoheit und Betriebshoheit. Vor Ort fordern Betriebsräte und Arbeitnehmer vor allem Beratung, Hilfe und Unterstützung bei betrieblichen Problemen. Dies kann auch von Arbeitnehmervereinigungen geleistet werden, die nicht tariffähig sind.

Am 25. Oktober 2008 hat der AUB-Bundesvorstand anlässlich der Mitgliederversammlung in Göttingen nach gründlicher Vorbereitung die „Göttinger Thesen“ verabschiedet und diese über die Presse auch einer breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Mit dieser Ausgabe von „AUB-Extra“ soll allen Mitgliedern ermöglicht werden, die dargestellten „Göttinger Thesen“ und deren Erläuterungen intensiv zu diskutieren. Wir sind uns darüber im Klaren, dass es zu den angesprochenen Themen durchaus konträre Meinungen innerhalb unserer Mitgliedschaft gibt. Dies ist gewollt und entspricht dem Wesen der AUB, die für eine Vielfalt unterschiedlicher Meinungen steht.

### **DIE BETRIEBLICHE PRAXIS**

Die betriebliche Praxis der Mitbestimmung stimmt mit der Theorie des Betriebsverfassungsgesetzes oftmals nicht mehr überein. In vielen deutschen Unternehmen haben Arbeitgeber und Betriebsräte eigenständige Regelungen für sich gefunden, die sie u. U. einem hohen Strafverfolgungsrisiko aussetzen. Es gilt, die entstandene Grauzone aufzulösen, damit die Betriebsparteien auf gesichertem Boden agieren können und das Modell der deutschen Mitbestimmung fortbestehen kann.

Nach Überzeugung der AUB ist ein erster – längst überfälliger – Schritt dazu die Schaffung von mehr Transparenz in der Betriebsratsarbeit. Vor diesem Hintergrund müssen eindeutige Grundsätze und Verhaltensregeln für Betriebsräte geschaffen werden.

### **FORDERUNGEN**

Es ist an der Zeit, dass sich Arbeitnehmer, Betriebsräte und Arbeitgeber, Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitgeberverbände mit den Regeln des Betriebsverfassungsgesetzes neu auseinandersetzen. Dort, wo bestehende Regeln bestätigt werden sollen, ist Rechtstreue von den Betriebsparteien zu fordern und stärker zu kontrollieren. Mögliche Erweiterungen und Ergänzungen des Betriebsverfassungsgesetzes müssen von der Politik diskutiert werden. Die von der Regierung eingesetzten Coporate Governance Kommission soll sich nicht nur mit den Verhaltensregeln für Vorstände und Aufsichtsräte befassen, sondern auch mit einem Verhaltenskodex für Betriebsräte.