

Betriebsverfassung und Gewerkschaften

In den letzten Jahren hat sich gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz eine nüchterne Betrachtungsweise durchgesetzt. Diese Wendung ist mit Rücksicht auf die von den Betriebsräten täglich zu leistende Kleinarbeit zu begrüßen. In diesem Zeichen stehen wohl auch die Bemühungen um eine intensivere Ausschöpfung der gesetzlichen Möglichkeiten.

Auf der anderen Seite zeichnen sich aber immer deutlicher Bestrebungen ab, den „grundlegenden Konstruktionsfehler“ des Betriebsverfassungsgesetzes zu bereinigen. Diese Bestrebungen werden sich früher oder später in Tarifforderungen niederschlagen. Die im Tarifvertragsgesetz grundsätzlich eröffnete Möglichkeit der tariflichen Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen ist durch das Betriebsverfassungsgesetz sicher in einigen Punkten eingeschränkt. Wenn wir die Entwicklung jedoch richtig einschätzen, betreffen die Änderungswünsche solche Tatbestände, bei denen eine Kollision mit zwingendem Gesetzesrecht nicht zu erwarten ist¹⁾.

I.

In der Literatur über die Betriebsverfassung haben auch durchaus einsichtige Beobachter darauf hingewiesen, daß die von beiden Seiten angeführten Argumente nicht immer die sach- und zweckdienlichsten waren. Es mag hier unentschieden bleiben, ob dieser Vorwurf berechtigt ist. Allein die Tatsache, daß er überhaupt erhoben werden konnte, genügt, die Weiterentwicklung der geschriebenen Betriebsverfassung sorgfältig vorzubereiten. Es kann, heute schon als sicher gelten, daß die Arbeitgeber allen Forderungen auf eine weitere Ausgestaltung des Betriebsverfassungsrechtes heftigen Widerstand entgegensetzen werden. Darum werden die Gewerkschaften vielleicht in sehr viel größerem Umfange als 1952 auf die Unterstützung der Öffentlichkeit angewiesen sein. Mit der Wiederholung ideologischer Leitsätze allein kann man auf die Dauer nicht viel erreichen. Die Anführung handfester Tatsachen, um welche die Gewerkschaften wirklich nicht verlegen sind, ist sehr viel wirksamer als ein großer ideologischer Aufwand. Zu einer Sprache der Tatsachen besteht um so mehr Veranlassung, als der Büchermarkt gegenwärtig mit „betriebsromantischer“ Literatur geradezu überschwemmt wird. Die Ergüsse über den rentablen Edelmut der Unternehmer erzeugen eine ideologische Nebelwand, hinter der sich die äußerst zielstrebige arbeitgeberische Betriebspolitik um so ungehemmter entfaltet. Diese Erscheinungen sind nicht zu unterschätzen. Zur Warnung darf nur daran erinnert werden, daß die von allen Soziologen abgelehnte Vorstellung einer „Betriebsgemeinschaft“ dem früheren Reichsarbeitsgericht als Grundlage wichtiger Entscheidungen gedient hat²⁾. Deshalb ist es notwendig, zwischen sozialromantischen Wunschvorstellungen und den betriebssoziologischen Tatsachen eine scharfe Grenze zu ziehen.

Die Gewerkschaften können allein dann zu einem tragfähigen Ansatz für eine verfassungsrechtliche Gestaltung des Betriebes gelangen, wenn sie die sich im Betriebe realisierenden sozialen Beziehungen nüchtern analysieren und sich darüber hinaus eine klare Vorstellung von den bewegenden Kräften im Spannungsfeld des Betriebes verschaffen. Eine — gleichgültig von wem — oktroyierte Betriebsverfassung hat keine Aussicht, auch betriebliche Verfassungswirklichkeit zu werden. Das Betriebsverfassungsgesetz hat dies klar erwiesen: An den faktischen Kräfteverhältnissen im Betriebe hat sich trotz oder wegen des Betriebsverfassungsgesetzes nicht sehr viel geändert³⁾.

1) Vgl. Alfred Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechtes, Heft 17 der Schriftenreihe der Juristischen Studiengesellschaft Karlsruhe, Karlsruhe 1953; Erich Bührig, Handbuch der Betriebsverfassung, Köln 1953, S. 82.

2) Vgl. ARS 6, 411. Jetzt wieder Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 6. Aufl., Frankfurt 1955, S. 81; Rolf Dietz, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., München und Berlin 1955, Anm. 38 zu § 1. Man sollte meinen, daß die Kanonisierung von Ideologien nicht gerade zu den Aufgaben der Rechtswissenschaft gehört.

3) „Noch immer gibt es Betriebsräte, die allein aus dem Gewicht ihrer Position ein volles Mitbestimmungsrecht ausüben. Auf der anderen Seite sind die „Herren-im-Hause“ noch immer nicht ausgestorben.“

II.

Der Ausdruck „Betriebsverfassung“ ist nicht ganz eindeutig. Man könnte darunter sowohl eine rechtliche Ordnung der Beschäftigten zur Sachwelt des Betriebes verstehen, als auch eine Ordnung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Es scheint aber darüber Einigkeit zu bestehen, daß die Betriebsverfassung ähnlich der Verfassung eines politischen Gemeinwesens in erster Linie die Beziehungen zwischen Personen in eine rechtliche Ordnung bringen soll; Gegenüber den politischen Verfassungen ergibt sich dabei die Besonderheit, daß die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern nicht erst durch die Betriebsverfassung konstituiert werden, sondern bereits durch die Einzelarbeitsverträge in bestimmter Weise rechtlich geordnet sind.

Diese unbestreitbare Tatsache diente den Arbeitgebern bereits vor Verabschiedung des ersten Betriebsrätegesetzes als Angelpunkt ihrer ablehnenden Haltung. Nach der streng individualistischen Auffassung des bürgerlichen Schuldrechts war die Parallelität zahlreicher Einzelverträge oder gar deren Bündelung in einer Hand nichts weiter als ein rechtlicher Zufall. Die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern waren rechtlich nur soweit bedeutsam, als diese durch die Einzelarbeitsverträge vermittelt wurden. Daß die Unterstellung der vielen Arbeitnehmer unter den Willen des einen Arbeitgebers auch soziale Beziehungen zwischen den miteinander kooperierenden Arbeitnehmern erzeugt, blieb jenem Rechtsdenken verborgen, das die verwandtschaftlichen Beziehungen zwischen Geschwistern in der merkwürdigen Weise des BGB geregelt hat. Andererseits vermochte aber die kollektive Wirkung arbeitgeberischer Anordnungen eine gewohnheitsmäßige Übung zu erzeugen, die als Gewohnheitsrecht plötzlich rechtlich relevant wurde.

Das Neue an dem Gedanken der Betriebsvertretung und der Betriebsverfassung war zunächst die rechtliche Anerkennung einer seit Beginn der Industrialisierung bestehenden Tatsache: nämlich die Anerkennung der bisher rechtlich unverbunden nebeneinanderstehenden Arbeitnehmer als *kollektive* Einheit. Die soziologische Gruppe Belegschaft wird nun „berechtigt“, *als Gruppe* Forderungen und Anliegen durch ihr Organ, den Betriebsrat, zu erheben und unter Umständen auch durchzusetzen.

III.

Das konstitutive Merkmal der Zugehörigkeit zu dem Kollektivgebilde Belegschaft ist nicht — wie verschiedentlich behauptet worden ist — die Eingliederung in den betrieblichen Produktionsprozeß. Vielmehr ist die durch die besondere Art der Eingliederung bedingte Interessenlage das entscheidende Kriterium. Es besteht kein Zweifel, daß der mitschaffende Arbeitgeber genau wie ein Weber oder ein Verkaufskorrespondent am Produktionsprozeß beteiligt ist, dennoch ist er nicht Angehöriger der Belegschaft, sondern als Weisungsberechtigter der soziale Gegenspieler der weisungsunterworfenen Arbeitnehmer. Wie entscheidend die Interessenlage bzw. die Interessenverbundenheit mit dieser oder jener Seite den sozial-rechtlichen Status des einzelnen Betriebsangehörigen bestimmt, ergibt sich aus der vom Gesetzgeber vorgenommenen Abgrenzung der „leitenden Angestellten“⁴⁾ gegenüber den Arbeitnehmern, welche die „Belegschaft“ im betriebsverfassungsrechtlichen Sinne bilden.

Aus dieser prinzipiellen Grenzziehung darf man schließen, daß trotz gegenteiliger Beteuerungen auch das Betriebsverfassungsgesetz auf dem Interessengegensatz der sozialen Gegenspieler im Betriebe aufgebaut ist. Somit hat bereits der Gesetzgeber allen jenen Spekulationen den Boden entzogen, die auf eine „Betriebsgemeinschaft“ hinauslaufen. Die Vorstellung, daß mit dem Abschluß des Arbeitsvertrages plötzlich eine „*Interessen-*

4) Vgl. § 4 Abs. 2 lit c des BetrVG.

BETRIEBSVERFASSUNG UND GEWERKSCHAFTEN

harmonie“ zwischen den Vertragspartnern hergestellt werden soll, kann nur als Symptom einer sehr bedenklichen Begriffsverwirrung gewertet werden. Eine solche Interessenharmonie hat bisher niemand zwischen einem Gemüsekrämer und dem Käufer eines Kohlkopfes oder zwischen den Parteien des Mietvertrages zu behaupten gewagt. Warum die naturwüchsig einander entgegengesetzten Käufer- und Verkäuferinteressen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers grundsätzlich anders zu beurteilen sein sollen als die entsprechende Interessenlage in sonstigen schuldrechtlichen Geschäften, ist jedenfalls rational nicht zu begründen.

Damit ist noch nicht gesagt, daß dieser Interessengegensatz in jedem Falle mit „schlagenden Argumenten“ ausgetragen werden muß. Die verhältnismäßig zivilisierten Formen, in denen z. B. Kartelle ihre Außenseiter zu bekämpfen pflegen, nehmen diesen Kämpfen nichts von ihrer wirtschaftlichen Schärfe. Die Hoffnung aber, daß man entgegengesetzte wirtschaftliche und soziale Interessen durch einen gesetzgeberischen Akt aus der Welt schaffen könnte, ist auch für den Bereich des Arbeitsrechtes utopisch. Richtig ist zwar, daß die vor allem im Bereich des Tauschmarktes widerstreitenden Interessen durch den Vertragsschluß zu einem Kompromiß zusammengeführt werden. Je klarer die Beziehungen der beiden Tauschpartner im Verträge geregelt sind, um so dauerhafter wird der geschlossene Kompromiß sein.

Das gilt im Prinzip auch für den Arbeitsvertrag. Hier liegen jedoch regelmäßig *besondere Verhältnisse* vor. Es wird nämlich bestenfalls über den Eintritt des Arbeitnehmers in die Dienste des Arbeitgebers und über die Höhe des Stundenlohnes eine Einigung erzielt. All die mannigfaltigen sonstigen Rechte und Pflichten, die in allen übrigen Dauerschuldverträgen ausdrücklich vereinbart zu werden pflegen, bleiben im Arbeitsvertrag ungeregelt. Das hat zur Folge, daß der Arbeitgeber diese Vertragslücken einseitig ausfüllt. Daraus ergibt sich das für die Arbeitsvertragsbeziehungen charakteristische „Subordinationsverhältnis des einen Staatsbürgers unter den Willen des anderen“, das den Betrieb zu einem „Herrschaftsverband“ stempelt. Diese *persönliche Abhängigkeit* ist nach geltendem Recht das entscheidende Begriffsmerkmal des Arbeitnehmers⁵⁾.

Die Lückenhaftigkeit des Arbeitsvertrages bedingt, daß der im Vertragsschluß zustande gekommene Kompromiß zwischen den widerstreitenden Interessen alles andere als dauerhaft ist. Vielmehr bedeutet der Eintritt des Arbeitnehmers in die Dienste des Arbeitgebers die *Fortsetzung des Interessenkonfliktes mit anderen Mitteln*. Sind die der Marktgesellschaft gemäßen Methoden zur Austragung solcher Gegensätze die Zurückhaltung vom Kauf bzw. Verkauf der Arbeitsleistung, so ist das wichtigste Mittel innerhalb des geschlossenen Vertrages das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Mit anderen Worten: Der marktliche Interessengegensatz, der in dem Arbeitsvertrag zu keiner klaren Kompromißlösung gebracht wurde, manifestiert sich im Vertragsverhältnis als Weisungsunterworfenheit des Arbeitnehmers. Die daraus resultierenden Spannungsmomente charakterisieren den Betrieb weit mehr als jene ihm verschiedentlich nachgesagte „Interessenharmonie“.

Gegen die hier geäußerte Ansicht von der Unvollständigkeit des Arbeitsvertrages als „Grund“ des arbeitgeberischen Weisungsrechtes mag eingewandt werden, daß sich das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach herrschender Lehre nur innerhalb des geschlossenen Vertrages entfalten kann⁶⁾, insoweit also vertraglich legitimiert sei. Außerdem wäre es unvermeidlich, daß sich der Arbeitnehmer in den organisatorischen Rahmen des Betriebes einfüge; die Fremdbestimmtheit der Arbeit sei also weitgehend ihres personalen Charakters entkleidet und in der gegebenen Betriebsorganisation „objektiviert“⁷⁾. In theoretischen

5) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch a.a.O., S. 39 ff.

6) Vgl. Arthur Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, 2. Aufl., Tübingen 1955, S. 227 ff; Oehmann, AR-Blattei: Direktionsrecht und Gehorsamspflicht.

7) Vgl. Franz H. Mueller, Soziale Theorie des Betriebes, Berlin 1952, S. 80.

Abhandlungen mag sich diese Argumentation ganz gut ausnehmen. Für die Praxis ist damit so gut wie nichts gewonnen, denn das Problem liegt doch so, daß der Umfang des Weisungsrechtes unklar ist, weil die Grenzen der Vertragspflichten nicht erkennbar sind. *Mueller* wies in diesem Zusammenhang darauf hin, „daß das dem Dienstberechtigten vom Reichsarbeitsgericht zuerkannte Recht vielfach über das hinausgeht, was die Arbeitnehmer bei Vertragsschluß vereinbaren wollten⁸⁾. Das Problem des Weisungsrechtes ist unter den geschilderten Umständen in erster Linie ein materiell-rechtliches, dem mit formalen Kriterien allein kaum beizukommen ist. Im übrigen wird man diese Frage wohl nur noch im Handwerksbetrieb und in den immer seltener werdenden Manufakturbetrieben individualvertraglich sehen können, denn wie *Marx* schon richtig gesehen hat, treten die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber als einzelne gegenüber und markten mit ihm auch noch als einzelne. „Ihre Kooperation beginnt erst im Arbeitsprozeß, aber im Arbeitsprozeß“ — d. h. nach Abschluß des Arbeitsvertrages — „haben sie bereits aufgehört, sich selbst zu gehören⁹⁾.“ Im Industriebetrieb ist das Charakteristikum der Weisung des Arbeitgebers nicht mehr die Konkretisierung der vereinbarten Arbeitspflicht, sondern die Zuweisung bald dieses, bald jenes Arbeitsplatzes in der einen oder anderen Arbeitsgruppe — eventuell mit jeweils wechselnden Lohnsätzen entsprechend der relativen „Wertigkeit“ der ausgeführten Arbeit im Rahmen des kooperativen Fabriksystems.

IV.

Mit dem Zusammenschluß der Arbeitnehmer in Gewerkschaften und der Vereinbarung normativ wirkender Tarifverträge wurde die Position der Arbeitnehmer als Vertragspartner gehoben. Vieles von dem, was der Arbeitnehmer als einzelner an allgemeinen Arbeitsbedingungen wegen seiner gedrückten Marktstellung nicht vereinbaren konnte, ist seither in den Tarifverträgen geregelt. Die materiellen Rechte und Pflichten beider Seiten sind umfassender statuiert. Damit ist der Umfang des einseitigen Leistungsbestimmungsrechts des Arbeitgebers eingeschränkt. Für unsere Betrachtung ist es interessant, daß die kollektiv-rechtliche Normierung der Vertragsinhalte — jedenfalls auf Arbeitnehmerseite — durch eine Organisation erfolgt, die nach deutscher Auffassung grundsätzlich außerhalb des Betriebes steht. In den Auseinandersetzungen um das Betriebsverfassungsgesetz wurde dieser Status der Gewerkschaftsbeauftragten als der „Betriebsfremden“ immer wieder betont. Die soziologische Konstruktion des Tarifvertrages hat also etwas Merkwürdiges: Die Inhalte der Individualverträge, die sich ausschließlich *innerhalb des Betriebes* realisieren, werden durch eine kollektive Organisation normiert, welche aber grundsätzlich *außerhalb des Betriebes* steht. Die kollektive Organisation der Arbeitnehmer bleibt also in der Sphäre des Marktes. Von dieser Ebene her werden zunächst die einzelvertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer normiert, nicht aber jene Bindungen, die den industriellen Betrieb eigentlich charakterisieren: Das Eingebundensein jedes einzelnen in eine Betriebsordnung, die teils nur faktisch durch die technische Apparatur oder die Organisation des Arbeitsflusses vermittelt wird, und zum Teil schon rechtliche Ausprägungen in Gewohnheitsrechten, einem Sammelsurium arbeitgeberischer „Kabinettsordres“ oder gar in Fabrikregulativen zeigt. Die innere Ordnung des arbeitsteiligen Zusammenwirkens bleibt noch ganz im Bereich des privaten Hausrechts des Arbeitgebers. Die verschiedentlichen Kämpfe um die innere Fabrikordnung scheinen Einzelercheinungen geblieben zu sein, die den Begriff des kollektiven Arbeitsrechts nicht im Sinne eines geordneten Neben- und Miteinanders der zum Kollektiv gehörenden Einzelmitglieder umzuprägen vermochten.

8) Vgl. *Mueller*, a.a.O., S. 107.

9) Vgl. *Karl Marx*, *Das Kapital*, Bd. I, 10. Aufl., Hamburg 1922, S. 297.

V.

Das Kernstück der Betriebsverfassung bilden die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Wenn auch die säuberliche Scheidung in den sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich mit jeweils unterschiedlicher Reichweite der Beteiligungsrechte nicht gerade glücklich ist, tritt doch der Zweck, die Beschränkung der einseitigen Anordnungsrechte des Arbeitgebers, unverkennbar hervor.

Wie bereits dargelegt, war die einseitige Gestaltungsbefugnis des Arbeitgebers die mehr oder weniger zwangsläufige Wirkung der Unvollständigkeit der — auch durch die Tarifnormen nur unvollkommen beherrschten — Einzelarbeitsverträge. Man könnte demnach die Frage nach der Berechtigung einer gesetzlichen Regelung der Betriebsverfassung dahin formulieren, ob es nicht zweckdienlicher wäre, den Umfang der einseitigen Anordnungsrechte des Arbeitgebers durch feiner ausdifferenzierte Tarifnormen weiter einzuschränken. Mit umfassenderen tariflichen Regelungen ließe sich dieser Zweck sicher bis zu einem hohen Grade erreichen.

Ob bei einem solchen Vorgehen die Funktionen des Betriebsrates — außer den Kontrollaufgaben — überflüssig werden könnten, erscheint aber doch sehr fraglich. Jede Norm, die eine Grenze des rechtlichen Könnens setzt, ist immer etwas *Statisches*, während sich die zweifellos notwendige Leitung eines kooperativen Produktionsprozesses als eine Kette fortwährender Anordnungen und Handlungen darstellt, eben auch als ein kontinuierlicher *Prozeß*. Wenn ein betriebsunmittelbares Organ mit „Selbstverwaltungsaufgaben“ einen Sinn haben soll, so kann es nur der sein, an dem Prozeß der Betriebsleitung teilzuhaben. *Dietz* hat für diese Dinge offenbar das empfindlichste Organ, wenn er immer wieder mit großem Nachdruck betont, der Betriebsrat sei nur an „Regelungen“, an der Aufstellung abstrakter Sätze mit allgemeinem Geltungsanspruch und nicht an Einzelentscheidungen zu beteiligen¹⁰⁾. Das bedeutet weiter nichts als die bloße Beteiligung an dem Zustandekommen der „Hausgesetze“ des Betriebes.

Diese von *Dietz* vertretene Auffassung birgt die Gefahr einer Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat, die von den Arbeitgebern durchaus beabsichtigt war¹¹⁾. Sache der Gewerkschaften ist es, in den Tarifverträgen die Normen über die vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber zu setzen. Insoweit erkennt auch der Gesetzgeber die „Vorrangkompetenz“ der Tarifparteien vor den Organen der Betriebsebene an¹²⁾.

Bedeutsamer als jene Gefahr der Konkurrenz dürfte jedoch die prinzipielle Ohnmacht des Betriebsrates sein. Die Betriebsräte sind mit der gesetzlichen Hypothek einer allgemeinen Friedenspflicht belastet¹³⁾ und besitzen allein aus diesem Grunde keine echte Vertragsposition, die in einer marktwirtschaftlichen Ordnung zumindest das Recht einschließt, keinen Vertrag zu schließen und keine Leistungen zu erbringen. An die Stelle der echten Vertragsstellung ist — in den Fällen des § 56 BetrVG — die Zwangseinigung durch eine Einigungsstelle gesetzt worden. Daß diese Institution grundsätzlich anders zu beurteilen ist als die staatliche Zwangsschlichtung, wird man wohl nicht behaupten wollen. Und daß der Sachverstand dieses Einigungsorgans größer ist als jener vom Bundesarbeitsminister bezweifelte staatlicher Zwangsschlichtungsstellen, wird man wohl auch

10) Vgl. Rolf Dietz, Der Anspruch auf Abschluß einer Betriebsvereinbarung nach § 56 BetrVG, in Festschrift für H. C. Nipperdey, München und Berlin 1955, S. 147 ff.

11) Vgl. Bührig, Handbuch, a.a.O., S. 71.

12) Vgl. Wolfgang Siebert, Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis, in Festschrift für H. C. Nipperdey, a.a.O., S. 119 ff.

13) Das Gebot der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ im § 49 BetrVG, das schon als „lyrische Präambel“ bezeichnet wurde, erscheint auch rechtspolitisch äußerst bedenklich: Der Betriebsrat, der diesem Gebot zuwiderhandelt, gibt im Zweifel einen Grund zur fristlosen Entlassung, von dem der Arbeitgeber aller Wahrscheinlichkeit nach Gebrauch machen wird. Wenn jedoch der Arbeitgeber beharrlich eben demselben Gebot des Gesetzgebers zuwiderhandelt, haben Betriebsrat und Belegschaft dies in demütiger Ergebenheit zu erdulden, es sei denn, das Verhalten des Arbeitgebers überschreitet die Schwelle des Kriminellen.

nicht sagen können¹⁴). Wenn aber entscheidende Teilinhalte des Arbeitsvertrages — wie z. B. die Anwendung des Entlohnungssystems oder von Akkordsätzen — gewissermaßen „obrigkeitlich“ festgesetzt werden, wird die Marktstellung der Arbeitnehmer in diesem Punkte vollständig aufgehoben. Mußte der Arbeitgeber bisher bei der Reduzierung von Akkorden die Verträge aufkündigen und riskierte dabei einen Abwehrkampf der Arbeiter, so kann er sich jetzt ohne jedes Risiko auf den verbindlichen Spruch einer Einigungsstelle einlassen, von deren Sachverstand niemand überzeugt ist, und deren Mehrheit aus diesem Grunde den Betrieb für an sich schutzwürdig halten wird. Die Akkordarbeiter hätten diese Verschlechterung ihrer materiellen Arbeitsbedingungen ohne Widerrede und ohne die geringste Chance der Gegenwehr hinzunehmen.

Da allein die materielle Lohnfestsetzung immer stärker von scheinbar formalen Bestimmungsmethoden überlagert wird, ist das Mitbestimmungsrecht in der Ausprägung des Betriebsverfassungsgesetzes durchaus kritisch zu betrachten. Die verschiedentlich zu beobachtende Neigung, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in lohnrechtlichen Fragen durch Tarifvertrag auszuweiten, scheint mit Rücksicht auf die absolute Friedenspflicht des Betriebsrates außerordentlich problematisch.

VI.

Überprüft man unter den dargelegten Gesichtspunkten die soziologische und verfassungsrechtliche Konstruktion des Betriebsverfassungsgesetzes, so fällt auf, daß zwischen gesetzgebender und vollziehender Gewalt nicht unterschieden worden ist. Sowohl die Setzung betrieblicher Normen als auch reines Verwaltungshandeln sind unter einem höchst verschwommenen Begriff der „sozialen Selbstverwaltung“ zusammengefaßt¹⁵).

Diese Unschärfe ist nicht allein die Ursache zahlreicher Unzulänglichkeiten im Gesetz selbst, sondern auch die permanente Verleitung zur Entwicklung ideologischer Hilfskonstruktionen, die den tatsächlichen Verhältnissen oft genug Gewalt antun. Gegenüber dem Begriff der sozialen Selbstverwaltung ist zuvörderst der Einwand zu erheben, daß der Betrieb nach wie vor im privaten Eigentum eines oder mehrerer Unternehmer steht, und nicht daran gedacht ist, an dieser Eigentümerposition grundsätzlich etwas zu ändern. Überdies darf auf die Untersuchung eines prononciert liberalen Schriftstellers hingewiesen werden, der feststellt, daß die Leitung eines Unternehmens oder eines Betriebes *grundsätzlich nicht legitim* ist und es auch nie sein kann¹⁶). Angesichts dieser Lage von „sozialer Selbstverwaltung“ zu sprechen, ist zumindest irreführend.

Eine der betriebssoziologischen Situation gemäße Konzeption der Betriebsverfassung kann des bewährten Grundsatzes der Gewaltenteilung nicht entraten. Für unser Gebiet bedeutet dies, daß zwischen dem legislativen Bereich und dem exekutiven Bereich eine Grenze gezogen werden muß. Alle jene Regelungen oder Gesetze der betrieblichen Kooperation, welche den materiellen Inhalt der Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber normativ regeln, müssen dem Spiel der Kräfte offenbleiben. Auf der anderen Seite sollten die eigentlichen Betriebsratsaufgaben auf die Beteiligung an der betrieblichen Exekutive beschränkt bleiben. Allein auf dem Boden exekutiver Funktionen ist jene Zusammenarbeit sinnvoll und möglich, die dem Gesetzgeber vorschwebte. Auf diesem Gebiete sind darum auch verbindliche Schiedssprüche möglich, ohne die ansonsten geltende Grundkonzeption der Gesellschaftsordnung zu verlassen.

14) Was bisher über die Einigungsstellen an die Öffentlichkeit gedrungen ist, scheint die schlimmsten Befürchtungen zu bestätigen.

15) Vgl. Meissinger, a.a.O., Anm. 2 zu § 1 und Anm. 2 zu § 49.

16) Vgl. Peter F. Drucker, Gesellschaft am Fließband, Düsseldorf 1949/1950, S. 139 f.

VII.

Will man die einseitige Statuierung der Vertragspflichten durch den Arbeitgeber beseitigen, müßte die gegenwärtige Praxis der Mammuttarifverträge grundsätzlich aufgegeben werden. Angesichts der allgemeinen Durchsetzung des Industrieverbandsprinzips im Aufbau der gewerkschaftlichen Organisation und der wachsenden Bedeutung der Großbetriebe dürften die Argumente gegen die Firmentarifverträge wesentlich an Durchschlagskraft eingebüßt haben. In Betrieben und Unternehmen vom Umfange kleiner Fürstentümer, gedacht sei nur an das Volkswagenwerk oder an Opel, drängt sich der Firmentarif gewissermaßen von selbst auf. Überdies muß man sehen, daß die Fortschritte in der immer feineren Ausschifferenzierung der Lohnverfahren zu spezielleren Tarifverträgen drängen, will man nicht entscheidende Punkte der Tarifgestaltung den Betriebsräten und damit irgendwelchen Einigungsstellen überlassen. Des weiteren sollte Klarheit darüber bestehen, daß riesige Tarifgebiete, wie wir sie heute noch überwiegend haben, das sicherste Mittel sind, um die Arbeitnehmer von der Automation ohne die Chance irgendwelcher Abwehr überrollen zu lassen. Bei guter Konjunktur werden die Wirkungen technischer Rationalisierung nicht so deutlich sichtbar. Es ist jedoch aus der Geschichte der Industrie bekannt, daß der schwerste Rationalisierungsschock mit abbröckelnder Konjunktur einsetzt. Mir will scheinen, daß diese Momente eine Überprüfung der bisherigen Methoden der Tarifpolitik erforderlich machen.

Solange aber jene Umkehr der Tarifgestaltung nicht vollzogen ist oder in einigen Wirtschaftszweigen als unzweckmäßig unterbleibt, wie vielleicht in der Kleisenindustrie, müßte neben dem Betriebsrat ein gewerkschaftliches Organ im Betriebe vorhanden sein, das dem Arbeitgeber gegenüber als Verhandlungspartner in Fragen der materiellen Arbeitsbedingungen fungieren kann. Die absolute Friedenspflicht der Betriebsräte wird durch Tarifverträge nicht abzuringen sein, so daß sie für diese Rolle ausscheiden. Es muß sich um ein Organ handeln, das — gestützt auf die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitnehmer des Betriebes — eine faktische Handlungsfreiheit besitzt, aus der sich allein eine Verhandlungsfreiheit ergibt. Eine solche Position schließt die Konstruktion von Schiedsstellen nach dem Muster der Schiedsstellen auf der Tarifvertragebene nicht aus. Allein die Möglichkeit des Aufzwingens von Schiedssprüchen kraft hoheitlicher Gewalt muß ausgeschlossen sein.

Seit einiger Zeit bemühen sich verschiedene Gewerkschaften um die Wiederbelebung der Institution des gewerkschaftlichen *Vertrauensmannes* im Betriebe. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind — in ihren Funktionen — als die Vorläufer der Betriebsräte anzusehen, und gaben auch das Muster für die gewerkschaftlichen Vorstellungen vom Betriebsrat ab. Die Vertrauensleute, bzw. ein Ausschuß dieser, als durch Tarifvertrag geschaffenes betriebsverfassungsrechtliches Organ erscheint durchaus geeignet, die materiellen Arbeitsbedingungen als Vertragskontrahent des Arbeitgebers etwa nach dem Muster der angelsächsischen „Stewards“ bzw. „shop Stewards“ zu regeln. Uns scheint die Konstruktion des „Betriebsrates“ in den USA und England wesentlich realistischer als die deutsche Ausbildung, die unter Verneinung der ansonsten in der Tauschgesellschaft allgemein geltenden Grundsätze objektive Maßstäbe der Tauschgerechtigkeit als existent voraussetzt. Da es solche Maßstäbe nicht gibt und nach der Konstruktion unseres Grundgesetzes nicht geben kann, wird das im Betriebe vergegenständlichte Interesse des Arbeitgebers zur Maxime der Entscheidungen, wie die schon erwähnte Rechtsprechung des früheren Reichsarbeitsgerichtes erschreckend deutlich gemacht hat. Daß dies nicht im Interesse der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer liegen kann, bedarf keines weiteren Nachweises. Aus diesem Grunde erscheint eine Umgestaltung der Betriebsverfassung notwendig, die auf der grundsätzlichen Scheidung des Bereichs der — wenn man will — „sozialen Selbstverwaltung“ und des mehr legislativen Bereichs der Normierung materieller Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgeber und Belegschaft aufbauen müßte.