

TAGUNGEN

Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz

Die 1954 zur Förderung der Mitbestimmung in Theorie und Praxis gegründete *Hans-Böckler-Gesellschaft* hat zum zehnten Jahrestag des Inkrafttretens des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) am 5. Dezember 1962 in Düsseldorf eine öffentliche Veranstaltung durchgeführt. *Ludwig Rosenberg*, Vorsitzender des DGB-Bundesvorstandes, sprach die einleitenden und die Schlußworte, Referate hielten *Otto Brenner*, 1. Vorsitzender der IG Metall, und Dr. *Otto Blume*, Direktor des Instituts für Selbsthilfe und Sozialforschung, Köln.

Auf dieser Veranstaltung wurde zweierlei getan: es wurde angeklagt und es wurde Kritik geübt. Angeklagt wurde eine Gesellschaftsordnung, die ihre Glieder überwiegend im Stande des Wirtschaftsuntertanentums hält; kritisiert wurde die Institution, deren zehnjähriges Bestehen man beging.

In anschließenden Gesprächen mit Zuhörern tauchte die Frage auf: „Warum überhaupt ein Betriebsverfassungsgesetz? Die Arbeitgeber wollen es sowieso nicht, und die Gewerkschaf-

ten haben weit mehr Kritik für diese Institution als Anerkennung ... Wenn man die Ergebnisse der von Dr. Blume geleiteten empirischen Untersuchungen in 500 Unternehmen, die unter das BetrVG fallen, ansieht, soll man dann nicht sowieso vom Ausbau der Mitbestimmung Abstand nehmen, da sogar die Betriebsräte, die Aufsichtsräte und die Mitglieder der Wirtschaftsausschüsse nicht nur keine glühenden Verfechter des Mitbestimmungsgedankens sind, sondern eher skeptisch ihre Aufgaben erledigen?“

Hier muß zunächst eine Unterscheidung gemacht werden: Die Mitbestimmung nach dem BetrVG verdient diese Bezeichnung eigentlich nicht, sie ist bestenfalls eine qualifizierte Mitwirkung, durchsetzt mit begrenzten Mitbestimmungsbefugnissen. Im Gegensatz dazu steht das Mitbestimmungsgesetz in der Kohle- und Stahlindustrie, in dem die Gleichberechtigung von Unternehmensleitungen und Arbeitnehmervertretern festgelegt ist. Die Erfahrungen mit diesem Gesetz sind daher auch weit aus positiver; die Ergebnisse einer Untersuchung in mitbestimmten Betrieben, die ebenfalls unter der Leitung von Dr. Otto Blume durchgeführt wurde¹⁾, sind entsprechend

1) Diese „Zwischenbilanz der Mitbestimmung“ (Tübingen 1962) wurde in Heft 9/1962 der GM von Karl-Heinz Sohn besprochen.

günstiger. Von diesem Unterschied gingen sowohl *Ludwig Rosenberg* als auch die beiden Referenten aus.

In seinen einleitenden Worten betonte *Rosenberg* die Unteilbarkeit von Betriebs- und Unternehmensverfassung und lehnte es ab, im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 einen Fortschritt gegenüber dem Betriebsrätegesetz von 1920 zu sehen. Neu sei im BetrVG die Institution des Wirtschaftsausschusses und „die Gewährung der Möglichkeit, auch außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat eines nichtmitbestimmten Unternehmens wählen zu lassen“. Beide Einrichtungen im Sinne der Partnerschaft auszufüllen, werde jedoch von den Unternehmen in jeder Weise hintertrieben.

Otto Brenner kam zu ähnlichen Schlüssen. Er sagte in seinem Referat „Fortschrittliche Betriebsverfassung — Prüfstein der Demokratie“ sogar, die ideologische Quelle der im Gesetz verlangten „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ von Arbeitgeber und Betriebsrat sowie den Arbeitgebervereinigungen und den Gewerkschaften im Betrieb sei im nationalsozialistischen „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ von 1934 zu finden; die Auslegung des BetrVG durch die Gerichte, die gelegentlich dem Geist des nationalsozialistischen Gesetzes sehr nahe käme, komme also nicht von ungefähr. Die mangelnde Bewältigung der Vergangenheit, die daraus spreche, habe auch die Ablösung der militärischen Disziplin verhindert, die weiterhin das Betriebsgeschehen beherrsche. So stelle die Betriebsverfassung in ihrer heutigen Gestalt ein Instrument zur Konservierung bestimmter Herrschaftsverhältnisse dar, im Gegensatz zur Mitbestimmung in der Kohle- und Stahlindustrie, die wesentliche wirtschaftsdemokratische Elemente verwirklicht habe.

Obwohl der bisherige Erfolg der Bemühungen der Gewerkschaften um die Mitbestimmung in den unter das BetrVG fallenden Bereichen alles andere als ermutigend gewesen ist, fragte der IG-Metall-Vorsitzende doch, was getan werden könne, um auch in diesem Bereich einer echten Mitbestimmung näherzukommen. Er wies auf die Möglichkeiten freier Übereinkommen der Gewerkschaften mit den Unternehmen hin, wie sie z. B. im August 1959 im Lüdenscheider Abkommen niedergelegt worden seien: „Mit diesem Abkommen. . . wurden in rechtlich unselbständigen Betrieben, die vor der Umwandlungswelle rechtlich selbständige Tochtergesellschaften von Montankonzernen waren, Direktorien und Beiräte gebildet.“ Und *Otto Brenner* fügte hinzu: „Ich bin überhaupt der Meinung, daß sich die gewerkschaftliche Aktivität mehr auf diesen Punkt konzentrieren sollte. Voraussetzung dafür wäre, die organisierten Arbeitnehmer stärker als bisher für diesen Weg der vertrag-

lichen Ausdehnung der Mitbestimmung zu gewinnen, um sie mit ihrer Hilfe durchsetzen zu können.“ Diese Äußerung ist um so bedeutender, als sie in einer Zeit getan wird, wo die Stellung der Gewerkschaften durch die anhaltende Konjunktur stark genug ist, derartige Pläne auch zu verwirklichen.

Die Resultate, die *Dr. Blume* aus der Untersuchung des Instituts für Selbsthilfe und Sozialforschung, Köln, in seinem Referat „Die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes“ bekanntgab, waren im Hinblick auf eine Durchsetzung der Mitbestimmung von unten her nicht gerade ermutigend. Sie sollen hier nicht im einzelnen aufgeführt werden, da die Untersuchung in Buchform erscheinen wird. Ihr Tenor ist, daß die Mitbestimmung zwar allgemein bejaht werde, aber selbst den Betriebsratsmitgliedern die einschlägigen Bestimmungen des Gesetzes nur ungenau bekannt seien. Zwar sei die tatsächliche Stellung der Gewerkschaften im Betrieb ungleich stärker als vom Gesetzgeber vorgesehen, Arbeitnehmer und Betriebsräte identifizierten auch die Aufgaben des Betriebsrates mit denen der Gewerkschaft, aber das ist natürlich kein vollgültiger Ersatz für das übrigens von den meisten Betriebsräten als Mangel empfundene lückenhafte Wissen über wichtige Fragen der Betriebsverfassung.

Dr. Blume zog aus diesem Resultat das gleiche Fazit wie *Otto Brenner*: Die Gewerkschaften müssen sich mehr um die Schulung und Ausbildung kümmern. Er fügte jedoch hinzu, daß ein Gesetzgeber, der einer Institution bestimmte Aufgaben auferlege, auch die Voraussetzungen zur Erfüllung dieser Aufgaben schaffen müsse, andernfalls das Ganze nur deklaratorische Bedeutung habe. So sei es in der Tat bei wichtigen Bestimmungen des Gesetzes wie z. B. der Freistellung des BR-Vorsitzenden, die von einer bestimmten Betriebsgröße an vorgesehen sei, aber nicht eingehalten werde. So ergibt sich zwar ein Mehr, das die Gewerkschaften tun müssen in bezug auf die Aufklärung und Schulung der Organmitglieder, aber die Hauptschuld an dem oft mangelhaften Funktionieren der Organe — oder sogar ihrem völligen Fehlen, wie bei den Wirtschaftsausschüssen, die z. T. gar nicht eingerichtet werden — trifft doch die, in deren Hand die loyale Handhabung dieses Gesetzes ebenso gegeben ist: Regierung, Parlament und nicht zuletzt die Unternehmer.

Das Beeindruckende an dieser Tagung war, daß hier schonungslos und in voller Offenheit Kritik an einer Einrichtung geübt wurde, mit der sich die Gewerkschaften auf Gedeih und Verderb verbunden wissen. Man hat bei dieser Kritik und Selbstkritik den Eindruck, daß sie nicht nur hingenommen, sondern sogar gefordert wird, um Wege zu finden, die Miß-

erfolge, die von dem einen „Sozialpartner“ fast mutwillig herbeigeführt wurden, auch auf anderem Wege als über die Gesetzgebung, Rechtsprechung usw. abzubauen.

Diese Herausforderung und Annahme einer offenen Kritik beweist am allerbesten, wie ernst es den Gewerkschaften mit der Einführung der Mitbestimmung auch im Bereich des BetrVG ist. Selbst Lethargie und Unwissen derer, die sie tragen sollten, werden nicht etwa

als Beweis gegen die Mitbestimmung resignierend hingenommen, sondern die Gründe für diese Lethargie, dieses Unwissen werden aufgespürt, damit man ihnen zu Leibe rücken kann. Die Unbequemlichkeiten, die diese Haltung nach sich ziehen wird, ist man in Kauf zu nehmen gewillt. Die sooft totesagte Gewerkschaft als Bewegung zur Demokratisierung der Wirtschaft will sich bewähren.

Annemarie Zimmermann