

ERHARD KASSLER

Die Wirklichkeit der Betriebsverfassung

Nicht zum erstenmal haben die Wissenschaften, besonders die empirische Soziologie, mitgeholfen, Diskrepanzen zwischen Gesetzesnormen und Wirklichkeit aufzuhellen. Der gesamte Mitbestimmungskomplex scheint hierfür ein dankbares Forschungsfeld zu sein. Vor rund zwei Jahren war schon eine Untersuchung vom Kölner Institut für Selbsthilfe und Sozialforschung über die Montan-Mitbestimmungsgesetze erschienen.¹⁾ Sie gab eine Teilantwort. Jetzt liegt vom gleichen Institut eine zweite Untersuchung vor, sie vervollständigt die Antwort auf die Frage, wie die Wirklichkeit der Mitbestimmung aussieht: *Otto Blume, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung.*²⁾

Der Auftraggeber — die „Stiftung Mitbestimmung“ — hatte die Aufgabenstellung für die Untersuchung mit folgenden Fragen umrissen:

Wie funktionieren die verschiedenen Organe, denen das Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- oder Mitberatungsrecht zubilligt, in der Praxis?

Wie vollzieht sich die Zusammenarbeit zwischen den Vertretern der Arbeitnehmer im Betriebsrat, Wirtschaftsausschuß und Aufsichtsrat einerseits und welche Verbindungen bestehen andererseits zwischen den Mitgliedern dieser Organe und der Geschäftsleitung?

In welchen Bereichen des Betriebslebens stoßen die im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Rechte der Arbeitnehmer auf besondere Hindernisse und welcher Art sind diese?

Welche Einstellungen haben die Arbeitnehmer zu ihren Interessenvertretern in den oben erwähnten Organen und zu deren Aufgaben?

Ein besonderes Gewicht hat die Untersuchung auf die Klärung von zwei Fragen gelegt, die in der gewerkschaftlichen Diskussion um die Mitbestimmung seit jeher eine Rolle gespielt haben: 1. Findet die dem BetrVG zugrunde liegende Generalnorm einer vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern (§ 49) in der betrieblichen Wirklichkeit ihre Bestätigung? 2. Ist die Wirksamkeit der betrieblichen

1) „Zwischenbilanz der Mitbestimmung“, Tübingen 1964.

2) Herausgeber: Hans Böckler-Gesellschaft. Unter Mitwirkung von Elfriede Kuhlmeier, Christa Riemann und Paul Rump. Verlag J. C. B. Mohr (Paul Siebeck), Tübingen 1964. 214 S., Ln. 17,— DM.

Mitbestimmung davon abhängig, ob es eine Mitbestimmung auch in den Unternehmensorganen, d. h. also im Aufsichtsrat und Vorstand, gibt?

Blume hat mit einem Mitarbeiterstab knapp 500 Betriebe untersucht; ausgewertet wurden die Ergebnisse aus 330 Betrieben mit 200 bis 2000 und mehr Beschäftigten der Branchen Bau, Metall, Chemie, Druck, Textil und Nahrung und Genuß. Man beließ es auch nicht dabei, lediglich die betreffenden Funktionsträger nach dem Gesetz, also Betriebsratsmitglieder, Wirtschaftsausschußmitglieder und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten zu befragen, sondern unterwarf sich gewissermaßen einer „Gegenkontrolle“, indem man Belegschaftsmitglieder ohne Funktion aus den gleichen Betrieben in die Untersuchung einbezog.

Ein Lob vorweg: Gliederung und Sprache des Untersuchungsergebnisses sind so klar, frei von allzu abstrakten Formulierungen, daß dies Buch auch für den Praktiker in den Gewerkschaften und in den Betrieben unbedingt verständlich ist. Der Verfasser hat auch darauf verzichtet, das gesamte statistische Material wiederzugeben, es ist nur insoweit herangezogen, als es zum Verständnis und zur Erläuterung des Textes erforderlich ist. Trotzdem wird der Leser ab und zu den Kopf schütteln und dies nicht etwa deshalb, weil ihm diese oder jene Darstellung nicht verständlich ist, sondern vermutlich deshalb, weil ihm neben vielen durchaus positiven und erfreulichen Ergebnissen auch eine Reihe von unangenehmen Fakten vorgeführt werden.

Aus dem vorangestellten Ergebnis der Belegschaftsbefragung seien hier nur einige Sätze aus der Zusammenfassung wiedergegeben:

„80 vH der Befragten hielten die gesetzliche Mitbestimmung für eine begrüßenswerte Einrichtung, wobei allerdings nur wenige eine ungefähre Vorstellung von der Realität der Mitbestimmung hatten. Mitbestimmung wurde mehr gefühlsmäßig interpretiert als eine Institution, die für bessere soziale Leistungen des Unternehmens zu sorgen habe. .. Soweit Gesetzgeber, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen die Absicht haben, ihre entsprechenden Intentionen auch den betroffenen Arbeitnehmern näherzubringen, wird das nur gelingen, gekoppelt mit einem erheblichen Bemühen, Wissenslücken zu beseitigen.“

Das Schwergewicht der Untersuchung liegt aber bei den Funktionsträgern der Betriebsverfassung, also Betriebsratsmitgliedern, Wirtschaftsausschußmitgliedern und Arbeitnehmern in Aufsichtsräten nach dem BetrVG. Den breitesten Raum nimmt hierbei wieder das Feld des Betriebsrates ein: Vertretung der Personengruppen im Betriebsrat, Gewerkschaften und Betriebsrat, berufliche Freistellung des Betriebsrates, die verschiedenen starken Beteiligungsrechte des Betriebsrates, Kontakte des Betriebsrates zum Arbeitgeber und zu den Gewerkschaften. Auch hier einige kritische Aussagen von Betriebsräten als Kostproben:

„Die Gewerkschaften werden kritisiert, weil sie zu betriebsfern sind ...“ „Andere Vorwürfe gegenüber den Gewerkschaften betreffen die Weiterbildung. Man sieht sowohl die Schwächen im eigenen Wissen, noch deutlicher die Lücken im Wissen der Kollegen. Allerdings wird ebenfalls deutlich, wie wenig man gewillt ist — oder in der Lage ist —, die für jede Ausbildungsmaßnahme notwendige Zeit zur Verfügung zu stellen.“

Erfreulich umfangreich ist auch das Material zum Wirtschaftsausschuß, dem Stief- und Sorgenkind der Betriebsverfassung. Was diese Untersuchung hierzu beisteuert, bestärkt und ergänzt die unbefriedigende Regelung der Betriebsverfassung in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Wenn man aber die vorgelegten Ergebnisse zu Ende denkt, könnte man zu dem Ergebnis kommen, daß der Wirtschaftsausschuß überflüssig wäre. Hier meldet der Rezensent erhebliche Bedenken an.

Der Untersuchungsbereich „Arbeitnehmer in Aufsichtsräten“ ist etwas knapper ausgefallen. Vermutlich drückt sich hierin eine Zurückhaltung des Wissenschaftlers aus, weil den Aussagen von nur 35 Arbeitnehmervertretern in Kontrollorganen der untersuchten Unternehmen keine echte Repräsentanz zukommt. Für eine Mehrzahl der befragten Ar-

beitnehmervertreter ist die Tätigkeit im Aufsichtsrat keine Kontroll- und Überwachungsaufgabe, sondern der Sitz im Aufsichtsrat ist für sie eine zusätzliche Informationsquelle im Dienste der Betriebsratstätigkeit.

Ein Sonderkapitel ist die Vertretung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten der GmbH. Rund ein Drittel solcher aufsichtsratspflichtigen Unternehmen hat keinen Aufsichtsrat gebildet, teilweise mit der stillen Duldung der zuständigen Gewerkschaften und der Betriebsräte. Hier sind — nach Aussagen der Befragten — reine Zweckmäßigungsüberlegungen maßgebend, denn der Einfluß über den Betriebsrat wird weit höher bewertet, als über die recht schwache Beteiligung im GmbH-Aufsichtsrat.

In einer Schlußbemerkung komprimiert Blume seine Ergebnisse. Er läßt — obwohl er die gebotene Distanz des Wissenschaftlers durchaus wahr — mit diesen Aussagen den engagierten Soziologen durchblicken:

„An jeder Zahl der Untersuchung ist die Spanne zwischen dem, was der Gesetzgeber gewollt hat und dem, was davon realisiert worden ist, abzulesen. In keinem der untersuchten Abschnitte fehlt eine solche Spanne.“

„Es ist keine beruhigende Feststellung unserer Untersuchung, daß die krassesten Mißstände in den kleinen Betrieben anzutreffen sind. In solchen Betrieben sind in der Bundesrepublik einige Millionen Arbeitnehmer beschäftigt.“

Der Verfasser stellt die Frage: „Warum wird der Wille des Gesetzgebers nicht überall respektiert?“ Seine Antwort: „Mangelnde Informiertheit und mangelndes Interesse der Arbeitnehmer, mangelnde Kenntnisse und mangelnde Aktivität ihrer Vertreter im Betrieb sind auf der einen Seite nicht zu übersehen. Jedoch der mangelnde Wille zur Zusammenarbeit auf der Arbeitgeberseite wiegt noch schwerer.“

„Nach unserer Meinung steht das Gesetz in einigen Passagen neben der sozialen Wirklichkeit.“ „Will man ernsthaft — und nicht nur deklaratorisch — vertrauensvolle Zusammenarbeit aller im Unternehmen wirkenden Kräfte und Personen, dann muß sie im Gesetz anders institutionalisiert werden. Will man ernsthaft Mitbestimmung der Arbeitnehmer, dann müßte sie gesetzlich untermauert werden, jetzt hängt sie völlig vom guten Willen der Arbeitgeber ab.“

Wenn man aber beides — also Mitbestimmung und vertrauensvolle Zusammenarbeit — *nicht* will — so lautet die Alternative Blumes —, dann genügen pädagogische und psychologische Maßnahmen, um die „schwachen Punkte“ bei den Arbeitnehmern, deren Vertreter im Betrieb und bei den Arbeitgebern zu korrigieren — mit Aussicht auf Erfolg im Verlauf der nächsten Jahrzehnte.

Soweit der Wissenschaftler und die von ihm skizzierte Alternative. Gibt es aber die Möglichkeit der Wahl für die Gewerkschaften, angesichts deren Grundsatz- und Aktionsprogramme?

Um unseren Idealen des Friedens und der Freiheit ihre Wahrheit und ihre Macht wieder zu verleihen, muß man zwei andere Losungen hinzufügen, die sie ergänzen und ihnen ihren vollen Sinn geben: die Losung der Gerechtigkeit und die der Gleichheit.

Kein wahrer Friede, der nicht in der Gerechtigkeit wurzelt. Keine wahre Freiheit, die nicht auf der Gleichheit gegründet ist!

Gleichheit der Klassen und der Rassen, soziale und politische Gerechtigkeit!

Romain Rolland (1935)