

Fritz Vilmar

Arbeitsgruppenbesprechungen im Betriebsverfassungsgesetz verankern!

Ergebnis einer kritischen Diskussion *

*Arbeitsgruppenbesprechungen sind sicher sinnvoll,
sie im BetrVG einzuführen erscheint vorteilhaft.*

Olaf Radke, Vorstandsmitglied der IG Metall

Seit im Sommer 1968 die gewerkschaftliche Forderung in Erinnerung gerufen und präzisiert wurde: „Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen!“ (vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte 8/68), ist eine Fülle von zustimmenden und kritischen Diskussionsbeiträgen formuliert worden. Befürworter einer konkreten Konzeption der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ haben aufgrund dieser Diskussionsbeiträge ein revidiertes Konzept ausgearbeitet. Sie haben erkannt, daß die von Kritikern der ersten Gesetzentwürfe *Vilmars* und *Matthöfers*¹⁾ hervorgehobene Gefahr vermieden werden muß, daß in Gestalt eines gesetzlich institutionalisierten „Arbeitsgruppensprechers“ ein neues, sich verfestigendes „Amt“ — eventuell im Gegensatz zu Betriebsrat und Vertrauensmann — entstehen könnte.

Der im folgenden veröffentlichte revidierte Entwurf einer Ergänzung des BetrVG geht infolgedessen davon aus, daß es den für die Mitbestimmung am Arbeitsplatz maßgeblichen zusammenarbeitenden Gruppen selbst überlassen bleiben muß (insbesondere mit Hilfe der gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb), ohne besondere gesetzliche Regelung Sprecher ihres Vertrauens (Vertrauensleute) zu bestimmen. Der neue Entwurf legt mit aller Deutlichkeit das Wesentliche und Notwendige, rechtlich zu Fixierende der Mitbestimmung am Arbeitsplatz frei: die Ermöglichung *unmittelbarer Beteiligung* der zusammenarbeitenden Gruppen an der Entscheidungsbildung in allen speziell sie betreffen-

* Die in dem nachfolgenden Artikel von Vilmar entwickelten Vorstellungen über die sogenannte Mitbestimmung am Arbeitsplatz entsprechen nicht den Beschlüssen des DGB zu dieser Frage. Der DGB lehnt es grundsätzlich ab, die auch von Arbeitgeberseite propagierten Arbeitsgruppensprecher als konkurrierende Gesprächspartner zum Betriebsrat anzuerkennen. In einer der nächsten Ausgaben der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ wird der Leiter der Vorstands- und Arbeitsrechtsabteilung des DGB-Bundeschweren, Helmut Pinther, die Haltung des DGB zu diesem Problem im einzelnen begründen.

1) Fußend auf Thesen eines Evang. Seminars zur „Mitbestimmung im Arbeitsprozeß“ (vgl. H. Symanowski, F. Vilmar in: „Die Welt des Arbeiters“, Ffm. 1963, S. 124 f.) habe ich einen Entwurf erarbeitet (vgl. Gewerkschaftl. Monatshefte 8/68: F. Vilmar, Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen), der im wesentlichen von Hans Matthöfer (vgl. Gewerkschaftl. Monatshefte 12/68, S. 751 f.) übernommen wurde und als „Matthöfer-Entwurf“ in die Diskussion eingegangen ist.

den Fragen. Die dazu erforderliche Form der Mitwirkung heißt „Arbeitsgruppenbesprechung“.

Durch evtl. Weiterverhandlung auf den Ebenen des Betriebsrats — dem nach den neuen Entwürfen ja Mitbestimmung in der *Arbeitsorganisation* zugesprochen werden soll! — und der Einigungsstelle sollte die in Gruppenbesprechungen praktizierte Mitwirkung jederzeit, wenn nötig, zu rechtlich erzwingbarer *Mitbestimmung* „eskalieren“ können.

Das revidierte Konzept sieht folgende Einführungen in den vorliegenden *Entwurf der SPD* zum Betriebsverfassungsgesetz vor:

§ 56a des SPD-Entwurfs ist zu streichen. Statt dessen wird folgender neuer § 56a eingefügt:

Arbeitsgruppenbesprechungen

(1) Arbeitnehmer, die gemeinsame spezifische Arbeitsaufgaben haben, können zur unmittelbaren Wahrnehmung ihrer Interessen *Arbeitsgruppenbesprechungen* durchführen. Der Betriebsrat ist zur Arbeitsgruppenbesprechung einzuladen. Auf Wunsch der Arbeitsgruppen haben zuständige Vertreter des Arbeitgebers an den Arbeitsgruppenbesprechungen teilzunehmen. Diese Arbeitsgruppen können Arbeitsgruppensprecher bestimmen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, von sich aus Arbeitsgruppenbesprechungen einzuberufen.

(3) Arbeitsgruppenbesprechungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Betriebes eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an Arbeitsgruppenbesprechungen, einschließlich der zusätzlichen

Wegezeiten, ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitsgruppenbesprechung wegen der Eigenart des Betriebes außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

(4) Arbeitsgruppenbesprechungen dienen der Mitwirkung der Arbeitnehmer an allen sie am Arbeitsplatz interessierenden Fragen.

(5) Wird in Arbeitsgruppenbesprechungen keine Einigung mit dem Arbeitgeber oder seinen Vertretern erzielt, so wird die Angelegenheit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber weiterverhandelt. Der Betriebsrat hat die Arbeitsgruppe über den Verlauf der Verhandlung zu unterrichten.

(6) Initiativen einer Arbeitsgruppe, die zur Verbesserung eines betrieblichen Zustandes führen, sind gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zu honorieren.

§ 49, 4 wird wie folgt ergänzt:

(4) Betriebsratsmitglieder, *Arbeitsgruppensprecher*, . . . können im Rahmen der Aufgaben ihrer Gewerkschaften tätig werden.

Im § 78, 1 b ist einzufügen:

(1) Mit Geldstrafe oder . . . wird bestraft, wer . . . (b) vorsätzlich die Tätigkeit der Arbeitsgruppe, des Betriebsrates . . . behindert oder stört.

Im § 82, 1 i) wird eingefügt:

(1) Die Arbeitsgerichte sind zuständig . . . Für die Entscheidung über die Zuständigkeit, die Geschäftsführung und die Tätigkeit der Arbeitsgruppe . . .

Es erscheint sinnvoll, diesen revidierten Entwurf zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz auf dem Hintergrund der — teils berechtigten, teils zu widerlegenden — kritischen Einwände zu beurteilen, die in der gewerkschaftlichen Diskussion formuliert worden sind.

Zur Kritik der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“

Das Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes hat die offizielle und unmißverständliche theoretische Grundlage für alle Bemühungen geschaffen, die Mitbestimmung an der Basis des Produktionsprozesses zu verankern. Es fordert unter Punkt 8 die „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“. Im offiziellen Kommentar der „Kommission zur Durchführung des Aktionsprogramms des DGB“²⁾ heißt es dazu klipp und klar: „Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, im Betrieb, in den Unternehmensorganen und auf der Ebene unserer Volkswirtschaft entspricht einer demokratischen und sozialen Ordnung. Sie muß in verschiedenen Formen und auf verschiedenen Ebenen wirksam werden. Der einzelne Arbeitnehmer soll nicht nur Objekt im Wirtschaftsleben sein, sondern *selbst gestaltend mit eingreifen können.*“

Daß das Gesamtkonzept der Mitbestimmung nicht allein durch *Repräsentanten* der Arbeitnehmerschaft bzw. der Belegschaften realisiert werden kann, sondern daß dazu auch die Schaffung *unmittelbarer* Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern und Arbeitsgruppen gehört, kommt ebenso unmißverständlich in der bereits vor Jahren formulierten betriebspolitischen Einsicht *Otto Brenners* zum Ausdruck:

„Betriebssoziologische Untersuchungen ... lassen erkennen, daß die in regelmäßigen Abständen wiederkehrenden Wahlen und die Wahrung der Belange der Arbeitnehmer durch die gewählten Vertreter nur *ein* Mittel sind, um anstehende Fragen zu lösen. Fast noch -wichtiger ist die unmittelbare Aktivität des einzelnen oder kleiner, durch bestimmte Gemeinsamkeiten verbundener Gruppen³⁾.“

Der Weg von diesen grundlegenden Forderungen und Einsichten zu praktikablen, gesetzlich (oder auch tarifvertraglich) abgesicherten Verfahrensweisen scheint aber nicht einfach zu sein. Denn die vorgelegten Entwürfe für eine entsprechende Einfügung der „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ in das Betriebsverfassungsgesetz^{3a)} fanden zwar bei kompetenten Theoretikern wie *Jakob Moneta*⁴⁾, *Reinhard Hojmann*⁵⁾, *Gerhard Leminsky*⁶⁾, *Rudolf Kuda*⁷⁾ und *Michael Schumann*⁸⁾ ein lebhaftes, im Prinzip positives Echo; sie wurden von erfahrenen Gewerkschaftsfunktionären wie *Edgar Schmidt*⁹⁾ und *Gilbert Graser*¹⁰⁾ als gewerkschaftspolitische Notwendigkeit begrüßt; in den Gewerkschaftsorganisationen aber — mit Ausnahme der Deutschen Postgewerkschaft¹¹⁾ — stießen sie vielfach auf starke Bedenken. Diese schlugen sich allerdings meist nur in ausgedehnten internen Diskussionen nieder; lediglich in einem Beitrag von *Olaf Radke*¹²⁾ fanden sie publizistischen Ausdruck. Aber auch Radke bejaht das Entscheidende an dem

2) Düsseldorf 1966, S. 34, Heraushebung von mir; F. V.

3) Otto Brenner, *Gewerkschaftliche Dynamik in unserer Zeit*, Frankfurt/M. 1966, S. 127 (das Zitat stammt aus einem Vortrag aus dem Jahre 1962).

3a) Vgl. Fußnote 1.

4) Jakob Moneta, eine Antwort auf Olaf Radke, in: *Express International*, Nov. 68.

5) Reinhard Hoffmann, Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen, in: *Gewerkschaftl. Monatshefte* 12/68.

8) Gerhard Leminsky, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen, in: *WI-Mitteilungen* 1/2 69. Di. Dieser große Aufsatz gibt eine ausgezeichnete zusammenfassende Darstellung der bisher vorliegenden Beiträge zum Problem der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Der Mitbestimmungsexperte des Wirtschaftswissenschaftl. Instituts der Gewerkschaften kommt zu dem abschließenden Urteil: „Im Rahmen des genannten Mitbestimmungssystems . . . stellt die arbeitsplatznahe Beteiligung ein wesentliches Element dar, das allerdings in seinen Bezügen zu den übrigen Mitbestimmungsformen der Gewerkschaften sorgfältig durchdacht werden muß.“ t) Rudolf Kuda, Mitbestimmung und organisierter Kapitalismus, in: *Gewerkschaftl. Monatsh.* 2/69.

8) Michael Schumann, Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, in: *Gewerkschaftl. Monatsh.* 4/69.

9) Edgar Schmidt, 1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Ludwigsburg der IG Metall, Gegenmacht im Betrieb, in: *Express International*, 12/68.

10) Gilbert Graser, Betriebsrat der Continental Gummiwerke Hannover, Mitbestimmung am Arbeitsplatz und inner-gewerkschaftliche Demokratie, in: *Gewerkschaftl. Umschau, Funktionärszeitschrift der IG Chemie*, 4/69.

11) Der 9. Ordentliche Kongreß der Deutschen Postgewerkschaft verabschiedete im Okt. 68 eine detaillierte Entschließung der Mitbestimmung im Bereich der Bundespost, in der in präziser Form die Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der Beschäftigten am Arbeitsplatz gefordert wird. (Vgl. „Der Deutsche Beamte“, 10/68, S. 183 f.)

12) Olaf Radke, Mitbestimmung — was ist das?, in: *Der Sozialdemokrat, Ffm.*, 10/68.

Konzept der Mitbestimmung am Arbeitsplatz: die Einführung von Arbeitsgruppenbesprechungen¹³⁾.

Als Ergebnis dieser — insgesamt sicher sehr lehrreichen — Kritik kann der im ersten Abschnitt abgedruckte revidierte Entwurf für eine sinnvolle Einfügung von „Arbeitsgruppenbesprechungen“ in das Betriebsverfassungsgesetz angesehen werden; er wurde von *K. Hirschmann, R. Kuda, O. Todtenberg, W. Tilch* und *F. Vilmar* formuliert. Es dürfte aber sinnvoll sein, sich gleichzeitig zumindest in Kürze mit den wichtigsten Bedenken gegen eine Verankerung unmittelbarer Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern und Arbeitsgruppen im Betriebsverfassungsgesetz auseinanderzusetzen.

Erster Einwand: Die Forderung nach Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird von den Arbeitgebern aufgegriffen und gegen die anderen gewerkschaftlichen Mitbestimmungsforderungen ausgespielt.

Dieser Einwand besagt nicht das geringste gegen die Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber versuchen ebenso seit längerem, das BetrVG gegen die Forderung nach paritätischer Mitbestimmung in den Großunternehmen auszuspielen. Ist deshalb das BetrVG — und vor allen Dingen eine wesentlich verbesserte Neufassung des BetrVG — von uns abzulehnen? Dasselbe gilt von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Sie ist übrigens niemals von einem ernstzunehmenden Theoretiker als Alternative zu anderen Formen der Mitbestimmung dargestellt worden.

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird nur dann zu einem gefährlichen Argument der Arbeitgeber, wenn die Gewerkschaften den Anschein erwecken, als wendeten sie sich

— aus welchen Gründen auch immer — gegen eine weitestmögliche unmittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer im Mitbestimmungsprozeß. Die Unternehmer könnten dann sogar dazu übergehen, den Gewerkschaften die Einführung von Mitwirkungsrechten am Arbeitsplatz anzubieten und diese dann — solange sie keine eigene Konzeption haben — in Tarifverhandlungen in eine Zwangslage manövrieren. Würden dagegen die Gewerkschaften solchen demagogischen, taktischen Manövern mit einem durchdachten eigenen Konzept begegnen, das geeignet ist, die hierarchische, rein profitbezogene Arbeitsordnung in den Betrieben auch von unten her in Frage zu stellen, so würde sich die angebliche Bereitschaft der Arbeitgeberseite, über Mitbestimmung am Arbeitsplatz verhandeln zu wollen, schnell in Nichts auflösen. Andernfalls aber würden zwei negative Folgen eintreten: Die Gewerkschaften würden sich von den Unternehmern als Bürokratie abstempeln lassen können, die ja nur eine „Funktionärsmitbestimmung“ wolle;

vor

allem aber könnten die Unternehmer die modernen Erkenntnisse der Betriebssoziologie und -psychologie in *ihrem* Sinne ausnutzen und, im Interesse besserer Produktivität und damit Profitabilität unnötige hierarchische Strukturen abbauend, in ihrem Sinne „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ einführen, wie vor einiger Zeit das Beispiel der Bell Telefongesellschaft (860 000 Beschäftigte) gezeigt hat¹⁴⁾. Damit aber würde, auf längere

13) Olaf Radke a.a.O.: „Arbeitsgruppenbesprechungen sind sicher sinnvoll, sie im BetrVG einzuführen erscheint vorteilhaft.“

14) Vgl. FAZ, Blick durch die 'Wirtschaft', 23. 4. 69: „Nach mehrjähriger Erprobung führt die Bell Telephone Co., die mit rund 860 000 Beschäftigten einen erheblichen Teil des amerikanischen Telefonnetzes betreibt, jetzt im großen Stil ein neues System der ‚Mitbestimmung am Arbeitsplatz‘ ein, das auf den Forschungsergebnissen des Arbeitspsychologen Prof. Frederick Herzberg (Cleveland) beruht. Er vertritt die Ansicht, daß im wesentlichen fünf Faktoren für die berufliche Befriedigung ausschlaggebend sind: Der Arbeitnehmer muß das Gefühl haben, bei seiner Tätigkeit etwas zu lernen, etwas zu bewirken, Anerkennung zu finden, Verantwortung zu tragen und vorwärtszukommen . . . Das wiederum erfordert, daß die Unternehmensleitung unter Mitwirkung der jeweils unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer sinnvolle und sachgerechte Arbeits- und Zuständigkeitsbereiche schafft, in deren Grenzen der einzelne Mitarbeiter möglichst viel Verantwortung übernimmt und möglichst wenig überwacht wird . . . Der erste Versuch, Herzbergs Motivationsfaktoren bei der Arbeitseinteilung zu berücksichtigen, (wurde) in dem Beil-Büro für die Beantwortung von Aktionärsanfragen unternommen. Es beschäftigte mehr als hundert weibliche Angestellte, die überwiegend College-Bildung hatten, deren Leistung und Arbeitsmoral aber auffallend niedrig war. Das änderte sich schlagartig, als den Mitarbeiterinnen gestattet wurde, sämtliche für die Antworten an die Aktionäre erforderlichen Ermittlungen selbständig anzustellen, die Briefe ohne Kontrollinstanz selber zu formulieren und sie auch selber zu unterschreiben: Die Fluktuation fiel um

Sicht, das gesamte Mitbestimmungskonzept der Gewerkschaften in Frage gestellt durch eine clever gewordene kapitalistische Politik pseudodemokratischer „Beteiligung“ der „Mitarbeiter“ an den betrieblichen Entscheidungen (soweit es den Profitinteressen nützlich erscheint), statt daß *von den Gewerkschaften aus* die Basis als Gegenmacht im Interesse der Humanisierung und Demokratisierung der Betriebe gegenüber den kapitalistischen Interessen organisiert würde.

Zweiter Einwand: Durch Einsatz gewerkschaftlicher Vertrauensleute als Arbeitsgruppensprecher werden diese betriebsverfassungsrechtlich gebunden und in ihrer gewerkschaftlichen Aktivität beschränkt.

Dieser Einwand ist außerordentlich ernst zu nehmen; er war einer der Hauptgründe für die hier vorgelegte verbesserte Konzeption der Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Bei den in den Entwürfen *Vilmar/Matthöfer*¹⁵⁾ vorgeschlagenen Wahlen und Sicherungen der Tätigkeit von Arbeitsgruppensprechern sind wir davon ausgegangen, daß in der Praxis diese Arbeitsgruppensprecher meistens gewerkschaftliche Vertrauensleute seien, und es sachlich notwendig und gewerkschaftspolitisch vernünftig sei, ihnen eine gesetzliche Garantie ihrer Funktionen zu verschaffen. Diese Konzeption hat sich, wie die kritische Diskussion ergeben hat, als falsch erwiesen. Nicht so sehr, weil auf diese Weise Vertrauensleute an die betriebsverfassungsrechtliche Friedenspflicht gebunden würden; die DGB- und SPD-Entwürfe für eine Verbesserung des Betriebsverfassungsgesetzes sehen ja ausdrücklich neben dem Schutz der Betriebsratsmitglieder vor, daß die Betriebsfunktionäre der Gewerkschaften ungehindert im Betrieb ihre Aufgaben und Tätigkeiten entfalten können, und schränken die im § 49 verankerte Friedenspflicht erheblich ein. (Unsere Kritiker dagegen taten so, als ob wir die gesetzliche Sicherung der Arbeitsgruppensprecher ähnlich der der Betriebsräte einfach ins bestehende Gesetz einfügen wollten.)

Viel gravierender ist etwas anderes: bei der Planung und Durchführung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist für die *Eigeninitiative* aller Arbeitsgruppenmitglieder voller Spielraum zu gewähren. Jede starre, bürokratische Regelung von Besprechungsterminen, vor allem aber formelle Wahlen, Aufgaben, Sicherungen und festgesetzte Tätigkeitszeiten für Arbeitsgruppensprecher müssen vermieden werden. Mit einem Wort: es darf hier nicht ein neues „Amt“ institutionalisiert werden. Die revidierte Konzeption (s. o. § 56a, 1) schlägt daher auch nur ganz allgemein vor: „Arbeitsgruppen können Arbeitsgruppensprecher bestimmen“, — wobei es durchaus denkbar ist, daß verschiedene Mitglieder einer Arbeitsgruppe zu verschiedenen Zeiten bei verschiedenen Konfliktsfällen, auf Grund ihrer Spezialkenntnisse und -erfahrungen Sprecherfunktionen übernehmen.

Jede rechtliche Institutionalisierung von Arbeitsgruppensprechern ist also zu vermeiden. Der Kampf um den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb muß völlig unabhängig von der Forderung nach der Verankerung von unmittelbaren Mitwirkungsrechten der Arbeitsgruppen im Betriebsverfassungsgesetz realisiert werden. Die unter anderem von der IG Metall erreichte tarifvertragliche Sicherung der Tätigkeit ihrer Vertrauensleute ist hier der richtige, für die Verbesserung der innerbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit m. E. sogar unerläßlich notwendige Weg. Daß de facto den ge-

27 Prozent, 24 Angestellte leisteten ebensoviel wie zuvor 46, ein Dutzend Verwaltungs- und Überwachungsstellen konnten gestrichen werden, binnen 18 Monaten wurden allein in dieser Abteilung 558 000 Dollar eingespart.“ Ähnliche Tendenzen wurden bereits vor Jahren aus der japanischen Industrie gemeldet (übersetzt nach „Steel“ v. 19. 6. 67): „Einmal im Monat treffen sich nach der Arbeit für ca. 2 Std. kleine Gruppen von Arbeitern (15—20), um über die betreffenden Qualitätsprobleme zu sprechen und sich den Kopf über eventuelle Lösungen zu zerbrechen. Gewöhnlich sind ein Vorarbeiter und ein Angestellter der Qualitätskontrolle dabei. Die meisten Werke bezahlen die Arbeitnehmer für die aufgewandte Zeit . . . (Die) Führungskräfte (sind) sehr darauf bedacht, Bemühungen von einzelnen zu ermutigen und zu entfalten.“

15) Vgl. Gewerkschaftl. Monatshefte 8/1968, S. 472 ff. und 12/1968, S. 751 f.

werkschaftlichen Vertrauensleuten bei der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, also bei der Planung und Durchführung der Arbeitsgruppenbesprechungen ein auch für ihr gewerkschaftliches Prestige höchst bedeutungsvolles Tätigkeitsfeld entsteht, wird niemand, der die Soziologie der informellen Gruppen und ihrer *group-leaders* kennt, bestreiten wollen.

Dritter Einwand: Die Wahl von Unorganisierten als Arbeitsgruppensprecher könnte in schlecht organisierten Betrieben zur Bildung einer nichtgewerkschaftlichen oder antigewerkschaftlichen Organisation führen.

Da das revidierte Konzept der Mitbestimmung am Arbeitsplatz das ganze Schwergewicht auf den Akt der „kollektiven Mitbestimmung“ (R. Hoffmann) durch die Arbeitsgruppe in Arbeitsgruppenbesprechungen legt und nicht auf die Institutionalisierung von Gruppensprechern, wird dieses Argument weitgehend gegenstandslos. Aber auch, wenn man realistischerweise von der Annahme ausgeht, daß die Bedeutung der — ohnehin überall vorhandenen — informellen Gruppensprecher als Initiatoren und Wortführer in Arbeitsgruppenbesprechungen zunimmt, ist es nicht wahrscheinlich, daß hier Unorganisierte oder in Splittergruppen Organisierte eine die Gewerkschaftsarbeit gefährdende Rolle bekommen könnten. Die Erfahrungen der Betriebsratsarbeit beweisen das Gegenteil: obwohl nur 30 % der Arbeitnehmer organisiert sind, sind 80 bis 90 % der Betriebsratsmitglieder Angehörige von DGB-Gewerkschaften. Das hat sich aus der Logik der Verhältnisse so entwickeln müssen, da der selbstbewußtere, aktivere Teil zumindest der Arbeiterschaft gewerkschaftlich organisiert ist und unorganisierte Interessenvertreter der Belegschaft über kurz oder lang merken, daß sie ohne die informative, juristische und organisatorische Hilfe der Gewerkschaft gar nicht in der Lage sind, ihre Aufgabe im Betrieb zu erfüllen. Dasselbe wird sich tendenziell auch für diejenigen herausstellen, die im Rahmen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz als Initiatoren und Wortführer ihrer Arbeitsgruppe tätig werden. Im Endergebnis wird daher die Mitbestimmung am Arbeitsplatz nicht zuletzt im Sinne einer bedeutenden Vergrößerung und Verbesserung der gewerkschaftlichen Vertrauensleuteorganisation in den Betrieben wirken.

Darüber hinaus freilich wird die Mitbestimmung am Arbeitsplatz in bisher schlecht organisierten Betrieben ein starker Ansporn für die verantwortlichen Gewerkschaftsfunktionäre und Betriebsräte sein, eine gewerkschaftliche Vertrauensleuteorganisation aufzubauen. Mangels funktionierender Gewerkschafts- und Vertrauensleuteorganisation sind es in diesen schlecht organisierten Betrieben ja bereits heute Unorganisierte, die als die informellen Sprecher der verschiedenen Gruppen fungieren.

Die unterschwellig hier und da mit anklingende Vorstellung, es könnten sich bei einer Mitbestimmung am Arbeitsplatz auf der Arbeitsgruppenebene parteipolitische Funktionsträger zu einer Gegenposition gegenüber unseren gewerkschaftlichen Betriebsfunktionären und Betriebsräten etablieren lassen, ist völlig unrealistisch. In den meisten Fällen sind Arbeitnehmer, die sich nicht aktiv gewerkschaftlich engagieren, noch viel weniger bereit, parteipolitische Positionen oder gar Gegenpositionen einzunehmen.

Vierter Einwand: Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz fördert isoliertes egoistisches Vorgehen kleiner Gruppen und schafft Konflikte zwischen Mitbestimmungsaktionen dieser Gruppen und denen des Betriebsrats.

Die in allen vorliegenden Vorschlägen geforderte, aber auch durch die Praxis sich als unabdingbar erweisende Kooperation der Arbeitsgruppen in den Arbeitsgruppenbesprechungen mit dem Betriebsrat macht es unmöglich, daß sich deren Mitbestimmung bzw. Mitwirkung am Arbeitsplatz neben der oder gar gegen die Tätigkeit des Betriebs-

rates vollziehen kann. Im übrigen werden die Gruppen schon allein durch die Tatsache, daß sie ohne Einschaltung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats nach § 56 (insbesondere auf Grund der neu geforderten Mitbestimmung in der *Arbeitsorganisation*, § 56, 1 j SPD-Entwurf) in keiner strittigen Frage Mitbestimmung durchsetzen können, zur Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat gezwungen. (Vgl. oben § 56a, 1, 2 und 5 unseres revidierten Entwurfes!). So wird die Anwesenheit von Betriebsratsmitgliedern in allen Gruppenbesprechungen sowie das Angewiesensein der Arbeitsgruppen auf die weitere Verhandlung der Angelegenheit zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung in allen strittigen Fragen von vornherein verhindern, daß entgegen begründeten Bedenken des Betriebsrats gruppenegoistische Vereinbarungen an der Basis getroffen werden.

Ist also der Gedanke abwegig, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz könne sich gegen die Interessen der gesamten Belegschaft und ihres Betriebsrates realisieren, so gilt vielmehr das Umgekehrte: Ein Betriebsrat ist heute, besonders in größeren und großen Betrieben, in denen hunderte, ja über tausend Arbeitnehmer auf ein Betriebsratsmitglied kommen, überhaupt nicht in der Lage, mit konkreter Kenntnis der vielfältigen Konfliktfälle in den Werkstätten, Fabrikhallen und Büros als Interessenvertreter der Arbeitnehmer tätig zu werden. Die in empirischen Untersuchungen festgestellte, oft in gefährlicher Weise Apathie und Zynismus provozierende Entfremdung zwischen Belegschaft und Betriebsrat hat hier eine objektive Ursache. Der Betriebsrat hat nach § 54 BetrVG die Aufgabe, bei der Betriebsleitung Maßnahmen zu beantragen, die den Arbeitnehmern dienen, über die Einhaltung der zu ihren Gunsten geschaffenen Gesetze, Tarifverträge usw. zu wachen. Nach den neuen DGB- und SPD-Entwürfen soll er sogar ein echtes Mitbestimmungsrecht (§ 56, 1 f bzw. j) in der gesamten Arbeitsorganisation bekommen. Diese bestehenden oder ihm zgedachten Rechte dürften in großen Betrieben ohne die Einführung von Gruppenbesprechungen, d. h. ohne aktive Beteiligung der Menschen an der Basis, durch die dem Betriebsrat überhaupt erst eine konkrete Kenntnis von speziellen Konfliktfällen und möglichen Verbesserungen und Humanisierung der Arbeitsorganisation zuwächst, überhaupt nicht realisierbar sein.

Mit einem Wort: Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch Arbeitsgruppenbesprechungen würde wesentlich dazu beitragen, die heute weithin zu beobachtende bedenkliche Passivität der Betriebsräte wie der Gewerkschaftsorganisation angesichts der autoritären, oft unmenschlichen Betriebsorganisation (vor allem bei technischen Neuerungen und innerbetrieblichen Rationalisierungsprozessen¹⁶⁾) zu überwinden und ihm die Möglichkeit zu einer gezielten Aktivität in Kooperation mit den betroffenen Arbeitsgruppen, Büros und Abteilungen zu geben. Im übrigen ist die Auffassung, daß sich die Mitbestimmung in den Betrieben nur durch *Vertreter* der Arbeitnehmer und nicht in bestimmten Bereichen auch unmittelbar durch diese selbst vollziehen kann, mit den klaren programmatischen Aussagen des DGB-Grundsatzprogramms¹⁷⁾, und, wie einleitend schon betont, des Aktionsprogramms des DGB nicht zu vereinbaren. Man kann nicht nachdrücklich genug die Aussage Otto Brenners unterstreichen, daß neben der durch die gewählten Vertreter der Arbeitnehmer realisierten Mitbestimmung „die unmittelbare Aktivität des einzelnen oder kleiner, durch bestimmte Gemeinsamkeiten verbundener Gruppen“ von wesentlicher Bedeutung ist. Sie ist als elementarer Akt der Demokratie im Betrieb zu verstehen und wird nicht zuletzt dazu beitragen, daß die Arbeit des Betriebsrats und der Gewerkschaften im Betrieb sich wesentlich verlebendigt.

16) Vgl. Horst Kern, Mitbestimmung und technische Entwicklung, in: Gewerkschaftl. Monatshefte 4/69, wo aufgrund einer empirischen Untersuchung nachgewiesen wird, daß die Mitbestimmung sich gegenwärtig kaum um Fragen der technischen Organisation kümmert.

17) "Die Gewerkschaften kämpfen um die Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer. Damit wollen sie eine Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft einleiten, die darauf abzielt, *alle Bürger* an der wirtschaftlichen . . . Willensbildung gleichberechtigt teilnehmen zu lassen".

Fünfter Einwand: Da an der Basis der betrieblichen Hierarchie keine Entscheidungen fallen, hat es auch keinen Sinn, dort Mitbestimmung zu fordern.

Es ist zwar richtig, daß in einem modernen Betrieb viele wesentliche Entscheidungen in der Spitze oder im oberen Teil der betrieblichen Pyramide vorbereitet und festgelegt werden. Andererseits hat gerade die moderne Betriebssoziologie den Nachweis erbracht, daß eine einseitig hierarchische Entscheidungsbildung nicht existiert, ja daß eine zunehmende Verlagerung betrieblicher Entscheidungen von „oben“ nach „unten“ die Arbeitsorganisation nicht nur menschenwürdiger, sondern auch leistungsfähiger macht¹⁸).

Die Ergebnisse der Streikform „Arbeiten streng nach Vorschrift“ beweisen: Es gibt eine Fülle von Regelungen und Entscheidungen, die den unmittelbaren Arbeitsprozeß des Mannes an der Maschine oder des Mädchens im Büro betreffen und die durchaus sachkundig von den Betroffenen mitentschieden, mitbestimmt werden können (beispielsweise Fragen der Einrichtung neuer Produktionsverfahren, neuer Arbeitsplätze, des Ankaufs neuer Maschinen, der Änderung von Arbeitsplätzen, des Arbeitsplatzwechsels, der Arbeitsplatzgestaltung, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsteilung und Arbeitszerlegung, der Arbeitstakte).

Auch die Lohnfindung vollzieht sich ja in der Realität keineswegs nur auf der Basis unserer Tarifverträge. Mit Recht hat Jakob Moneta darauf hingewiesen:

„Die Gewerkschaften wissen, daß ihre Tarifverträge die faktischen Arbeitsbedingungen — einschließlich der Verdienste — nicht im Griff haben. Wie wäre sonst der Unterschied zwischen Tarif- und Effektivlohn zu erklären. Andererseits stellt sich bei allen Systemen der Lohnfindung in der Praxis heraus, zu welchen Spannungen es in der Anwendung ohne den Sachverstand führen muß, der an den Einzelarbeitsplätzen zu finden ist.“¹⁹)

Es gibt also eine Fülle von Detailproblemen am Arbeitsplatz, die sachgerecht und menschlich gerechter durch unmittelbare Beteiligung der Betroffenen entschieden werden können.

Die Frage, ob man diese Beteiligung als *Mitbestimmung* oder nur als *Mitwirkung* am Arbeitsplatz bezeichnen sollte, ist nicht so ohne weiteres zu entscheiden. Mitbestimmung ist m. E. zumindest in den Fällen gegeben, in denen, falls in den Arbeitsgruppenbesprechungen mit den zuständigen Vorgesetzten keine Einigung erzielt wird, zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung auf der Rechtsgrundlage des § 56 BetrVG weiterverhandelt werden kann. In diesen Fällen nämlich kann notfalls eine Einigungsstelle verbindlich entscheiden. Das bedeutet, daß die Mitbestimmung dann zwar möglicherweise erst auf einer dritten Ebene (Arbeitsgruppenbesprechung — Betriebsratssitzung mit dem Arbeitgeber — Entscheidung der Einigungsstelle) abschließend realisiert wird. Aber das ist prinzipiell bei der gegenwärtigen Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 56 auch nicht anders; auch hier wird auf einer anderen (zweiten) Ebene, nämlich vor der Einigungsstelle, der Fall erst abschließend in Sinne realer Mitbestimmung entschieden.

Entscheidend für die Verwendbarkeit oder Nichtverwendbarkeit des strengen Begriffs Mitbestimmung im Zusammenhang mit der Beteiligung der Menschen am Arbeitsplatz ist also ausschließlich, ob letzten Endes im Entscheidungsbildungsprozeß die *Machtparität* garantiert ist. Da es nun freilich Fälle geben kann, (beispielsweise Fragen der technischen Umgestaltung ganzer Betriebsabteilungen), nach denen jedenfalls auf Grund des bisherigen Betriebsverfassungsgesetzes eine reale Mitbestimmung des Betriebsrates — notfalls durch verbindlichen Spruch einer Einigungsstelle — nicht gegeben ist, muß man wahrscheinlich diese begriffliche Frage offenlassen, d. h., wenn man exakt sein will, von „Mitbestimmung bzw. Mitwirkung am Arbeitsplatz“ sprechen.

18) Vgl. dazu die Ausführungen Peter von Oertzens, zitiert in: F. Vilmar, Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen, Gewerkschaftl. Monatshefte 8/68., S. 474 f.

19) A.a.O. (vgl. Anmerkung 4).

Sechster Einwand: Arbeitsgruppenbesprechungen sind in der Praxis nicht durchführbar, da im heutigen durchrationalisierten betrieblichen Ablauf nicht irgendwelche Gruppen oder Abteilungen plötzlich aufhören können zu arbeiten, um Besprechungen durchzuführen.

Diesem sehr wichtigen Einwand wird in § 56a, Absatz 3 des von uns überarbeiteten Konzepts begegnet: Es wird die Möglichkeit vorgesehen, in Fällen, wo es die Eigenart des Betriebes zwingend erfordert, Arbeitsgruppenbesprechungen (bei entsprechender Vergütung der aufgewendeten Zeit) außerhalb der Arbeitszeit stattfinden zu lassen.

Angesichts der tiefverwurzelten Arbeitsdisziplin und der meist viel zu weit gehenden Tendenz der Arbeitnehmerschaft, sich angeblichen oder tatsächlichen „Zwangsläufigkeiten“ der Arbeitsorganisation im Interesse eines reibungslosen Ablaufes zu unterwerfen, spricht nichts dafür, daß Arbeitsgruppen von dem Recht, Besprechungen durchzuführen, willkürlich Gebrauch machen. Es wurde daher für unnötig gehalten, in das überarbeitete Konzept eine Formulierung aufzunehmen, die die Zahl der im Laufe des Jahres durchzuführenden Arbeitsgruppenbesprechungen begrenzt. Abgesehen davon, daß man eine möglichst unbürokratische Praxis ermöglichen sollte, in der bestimmte akute Fragen in kurzen Gruppenbesprechungen von 20 bis 30 Minuten geregelt werden können, ist, besonders in Großbetrieben, die im SPD-Entwurf zum BetrVG § 41 (Betriebsversammlung) aufgenommene Möglichkeit, *Teilversammlungen* durchzuführen, für Arbeitsgruppenbesprechungen heranzuziehen²⁰⁾.

Es ist jedenfalls durchaus nicht einzusehen, daß die gesetzgeberische Phantasie nicht dazu ausreichen sollte, die Möglichkeit von Arbeitsgruppenbesprechungen gleichzeitig so unbürokratisch und so realistisch in das Betriebsverfassungsgesetz einzubeziehen, daß sie zu einem rationalen Arbeitsablauf nicht in Widerspruch stehen.

20) In diesem Sinne hat sich auch Olaf Radke geäußert.