

Erhard Lenk

## Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch gewerkschaftliche Vertrauensleute

Im August 1969 wurde zwischen dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände und der IG Metall ein Tarifvertrag über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute abgeschlossen, der der Gewerkschaftsarbeit an der Basis neue Möglichkeiten eröffnet. Mit diesem Abkommen, das erstmals die Tätigkeit der Vertrauensleute im Organisationsbereich der IG Metall tarifvertraglich absichert, wurde in dem langen Kampf um die Anerkennung gewerkschaftlicher Aktivität im Betrieb ein beachtlicher Erfolg errungen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, daß die Rahmenbestimmungen des Vertrages sicherlich noch der Ergänzung durch konkrete Vereinbarungen über Aufgaben und Rechte der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bedürfen. Im Gegenteil; gerade der bisherige Verzicht auf eine detaillierte Regelung bietet Lösungschancen für ein Kernproblem der Mitbestimmungsdiskussion: die Forderung nach Mitbestimmungsrechten am Arbeitsplatz in Einklang zu bringen mit einer starken, homogenen, von den Gewerkschaften getragenen Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

Sowohl der „Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung der Betriebsverfassung“ der SPD-Fraktion im Bundestag (BT-Drucksache V/3658) als auch der Vorschlag des SPD-

Abgeordneten *Matthöfer* zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes<sup>1)</sup> sehen die Bildung von Arbeitsgruppen in den Betrieben vor, die sich Sprecher als unmittelbare Interessenvertreter wählen. Während im SPD-Entwurf die Initiative dafür vom Betriebsrat oder den Tarifvertragsparteien ausgeht (§ 56 a), sind es nach den Vorstellungen *Matthöfers* die einzelnen Arbeitnehmer selbst, die sich zu Arbeitsgruppen formieren.

Beide Vorschläge basieren auf der Überzeugung, daß die Institution der Mitbestimmung nur dann eine angemessene Einflußnahme der Arbeitnehmer auf die Entscheidungsprozesse in der Wirtschaft gewährleisten kann, wenn sie als ein System von Beteiligungsrechten realisiert wird, das sich nahtlos ineinandergreifend vom Arbeitsplatz über den Betrieb und die Unternehmensorgane bis in den volkswirtschaftlichen Bereich erstreckt. Innerhalb dieses Systems kommt der Mitbestimmung am Arbeitsplatz<sup>2)</sup> eine Schlüsselrolle zu. Hier an der Basis muß das Problem- und Konfliktbewußtsein des einzelnen Arbeitnehmers entwickelt werden, hier muß er in die Willensbildung eingeschaltet und damit aktiviert werden für die Mitgestaltung des betrieblichen Geschehens.

„Die Herausbildung von Problembewußtsein für die betriebliche Position und die Fragen der Arbeit wäre zudem verbunden mit einem steigenden Selbstbewußtsein, denn einmal würde bei der Diskussion von Sachfragen mit den unmittelbaren Vorgesetzten die fachliche Kapazität der Arbeitsgruppe demonstriert, zum anderen würden sich Erfolgserlebnisse einstellen, wenn aufgrund der Intervention der Arbeitsgruppe Entscheidungen revidiert werden müßten. Die potentielle Macht und die Fähigkeit zu qualifizierter Mitwirkung und Beteiligung würde bewußt.“<sup>3)</sup>

Eine funktionierende „Mitbestimmung der Nähe“ ist somit Voraussetzung für die allmähliche Überwindung der lähmenden Dichotomievorstellung im Gesellschaftsbild des Arbeiters, die ihn bisher daran hinderte, der Mitbestimmung einen höheren Rang in seiner Skala aktueller sozialer Ziele einzuräumen. Die Forderung nach umfassender Mitbestimmung wird aber nur dann die uneingeschränkte Unterstützung der Masse der Arbeitnehmer finden, wenn sich der einzelne mit dieser Forderung voll identifiziert. Wo die Bewußtseins- und Willensbildung an der Basis mangelhaft ist, fehlt den Mitbestimmungsträgern auf Betriebs- und Unternehmensebene die notwendige breite Resonanz und Unterstützung. Man braucht kein Prophet zu sein, um vorauszusagen, daß massiver Druck von unten die Durchsetzung umfassender Mitbestimmungsrechte erleichtern und beschleunigen wird.

Ohne Zweifel ist Mitbestimmung am Arbeitsplatz ein entscheidend wichtiges Element innerhalb eines Systems von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer. Da aber jede wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer die enge Verbindung mit den Gewerkschaften voraussetzt, muß Mitbestimmung am Arbeitsplatz so gestaltet werden, daß sie

*weder zu einer Entfremdung zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften führen,  
noch gruppenegoistische Tendenzen zu Lasten einer wirksamen Gesamtvertretung der Arbeitnehmerinteressen fördern,  
noch syndikalistische Bestrebungen begünstigen und damit das im geltenden BetrVG sanktionierte Übergewicht des Arbeitgebers noch verstärken kann.*

Alle Vorschläge, die Mitbestimmung am Arbeitsplatz in die Betriebsverfassung einordnen wollen, tragen diesen Gefahren für eine wirksame Interessenvertretung der Arbeitnehmer zuwenig Rechnung. Zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmer würden neue Institutionen treten.

1) Abgedruckt in Gew. Monatshefte Nr. 12/1968, Seite 726.

2) Der Begriff Mitbestimmung am Arbeitsplatz soll im folgenden als programmatische Forderung verstanden werden. Der Intensität nach handelt es sich lediglich um Mitwirkungsrechte einer Arbeitsgruppe in Form von Anhörungs-, Informations-, Vorschlags-, Mitsprache- oder Beschwerderechten (vgl. auch G. Leminsky, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Heft 10/1969, Seite 166).

3) Michael Schumann, Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Gew. Monatshefte 4/1969, Seite 229.

„Die Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer würden dort herausgehalten, wo sich das Schicksal der Menschen im Arbeitsleben entscheidet, ohne ihrer Verantwortung für die Beschäftigten enthoben zu sein. Eine solche Entwicklung müßte zu einer Verschärfung von Konflikten führen und die gesellschaftspolitische Aufgabe der Gewerkschaften in Frage stellen.“<sup>4)</sup>

In Betrieben mit hohem Organisationsgrad, in denen sowohl Betriebsrat als auch Arbeitsgruppensprecher derselben Gewerkschaft angehören, mag dank der engen Kooperation zwischen beiden Institutionen eine betriebsverfassungsrechtliche Regelung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz unproblematisch sein. Ist dieser Idealfall aber nicht gegeben, droht die Gefahr einer Zersplitterung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb. Unorganisierte Arbeitsgruppensprecher könnten einen gewerkschaftlich organisierten Betriebsrat blockieren. Selbst wenn es gelänge, die Aufgaben der Vertrauensleute mit denen der Gruppensprecher zu verbinden, würden die Bedenken gegen eine betriebsverfassungsrechtliche Lösung nicht ausgeräumt. Denn der „gesetzliche“ Sprecher unterläge der Friedenspflicht und der Verpflichtung zur Gleichbehandlung Unorganisierter<sup>6)</sup>. Ob ein derart in seiner Unabhängigkeit und Bewegungsfreiheit eingeschränkter Vertrauensmann noch wirksam als Repräsentant seiner Gewerkschaft an der Basis arbeiten könnte, ist sehr zweifelhaft.

Die Einwände gegen Arbeitsgruppensprecher als gesetzlich verankerte Institution *des Betriebes* sind so schwerwiegend, daß *diese* Form der Mitbestimmung am Arbeitsplatz abgelehnt werden muß.

Andererseits wird die breite Masse der Arbeitnehmer nur eine solche Mitbestimmungs-Konzeption bejahen und vorbehaltlos unterstützen, die ihr wenigstens Mitspracherechte auch in den unmittelbar ihren Arbeitsplatz berührenden Fragen einräumt. Aus diesem Dilemma gibt es einen erfolgversprechenden Ausweg:

*Mitbestimmung durch Gruppensprecher als gewerkschaftliche Institution, deren Aufgaben und Rechte durch Tarifvertrag gesichert werden.*

Schon in der gegenwärtigen Betriebspraxis ist der Vertrauensmann nicht nur Sprecher und Interessenvertreter der Gewerkschaftsmitglieder seines Wirkungsbereichs, sondern er soll als Sprecher seiner Gruppe (also auch der Unorganisierten!) auftreten<sup>6)</sup>. Seine Aufgabe, die Gruppe in jeder Weise zu beraten, „damit sie fähig ist, ungerechtfertigte betriebliche Maßnahmen erfolgreich abzuwehren“<sup>7)</sup>, kommt einer Interessenvertretung im Sinne eines Gruppensprechers bereits sehr nahe. Die derzeitige Position des gewerkschaftlichen Vertrauensmannes könnte auf dem Wege des Tarifvertrages ausgebaut werden durch

- a) Anerkennung des Vertrauensmannes — und nur des Vertrauensmannes! — als Gruppensprecher;
- b) Präzisierung der Fragen, in denen der Vertrauensmann die arbeitsplatzbezogenen Interessen der Mitglieder seiner Gruppe zu vertreten hat;
- c) Vereinbarungen über zeitweise Freistellung des Vertrauensmannes von der Arbeit und umfassenden Kündigungsschutz;
- d) Regelung der Kooperation mit dem Betriebsrat.

Zu a): Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch gewerkschaftliche Vertrauensleute würde die *Präsenz der Gewerkschaften* im Betrieb stärken. Durch Tarifvertrag könnten

4) G. Leminsky, a.a.O.

5) G. Leminsky, a.a.O.

6) Vgl. Die Arbeit der Vertrauensleute, Schriftenreihe der IG Metall Nr. 41, Frankfurt 1969, S. 15, 36. 7) A.a.O., Seite 41.

Beteiligungsrechte an der Basis verankert werden — wie etwa in den USA, Großbritannien oder Frankreich.

Die Entscheidung für den Gruppensprecher als gewerkschaftliche Institution hätte notwendig zur Folge, daß Gruppen, die über keinen gewerkschaftlich organisierten Vertrauensmann verfügen, auch keinen Sprecher als unmittelbaren Interessenvertreter wählen könnten. Allenfalls wäre denkbar, daß die Funktion des Sprechers auf den Vertrauensmann einer benachbarten Gruppe übertragen wird. Diese Konsequenz dürfte den Organisationsgrad in den Betrieben positiv beeinflussen.

Auch der Gruppenbegriff erführe eine andere Interpretation. Der Vertrauensmann sollte die zusätzliche Funktion des Sprechers in seinem Wirkungsbereich ausüben, d. h. innerhalb seiner Nachbarschaftsgruppe im Betrieb. Die informelle Nachbarschaftsgruppe mit in der Regel 5 bis 20 Beschäftigten kann unter Umständen äußerlich mit der formalen, nach betrieblichen Organisationsgesichtspunkten gebildeten Arbeitsgruppe übereinstimmen. „Sie unterscheidet sich aber von dieser dadurch, daß ihr Zweck nicht eine vom Betrieb geforderte Leistung, sondern die Wahrung gemeinsamer Interessen der Gruppenmitglieder ist. Äußeres Kennzeichen der Nachbarschaftsgruppe ist, daß in ihr Menschen vereint sind, die in Sicht- und Rufnähe zueinander arbeiten.“<sup>8)</sup> Oft bestehen innerhalb einer formellen Arbeitsgruppe mehrere Nachbarschaftsgruppen. Daneben gibt es Fälle, in denen der Wirkungsbereich des Vertrauensmannes nicht mit der Nachbarschaftsgruppe identisch ist (Meister, technische Angestellte, Ausbilder, Jugendliche). Auch sie sollten durch einen Vertrauensmann als Gruppensprecher vertreten werden.

Obwohl der gewerkschaftliche Vertrauensmann als Sprecher die gesamte Gruppe repräsentiert, bleibt die Frage zu klären, ob er auch von allen Gruppenmitgliedern — also auch den Unorganisierten — gewählt werden sollte. Wenn der Gruppensprecher eine gewerkschaftliche Institution wird, darf das Vorschlagsrecht für den (oder die) Kandidaten zweifellos nur den Gewerkschaftsmitgliedern innerhalb der Gruppe zustehen. Das schließt jedoch nicht aus, daß sich auch unorganisierte Arbeitnehmer an der Wahl des Gruppensprechers beteiligen.

Zu b): Ein Tarifvertrag über gewerkschaftliche Gruppensprecher müßte einen Katalog der Fragen enthalten, in denen der Sprecher die arbeitsplatzbezogenen Interessen seiner Arbeitskollegen wahrzunehmen hat.

In Betracht kommen *Mitwirkungsrechte* insbesondere bei

- Einführung neuer und Änderung bisheriger Produktionsverfahren
- Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufs
- Arbeitsverteilung innerhalb der Gruppe
- Lohn- und Gehaltsfindung
- Wechsel des Arbeitsplatzes soweit sich diese Fragen auf den Bereich der Arbeitsgruppe beschränken<sup>9)</sup>.

Zu c): Der gewerkschaftliche Vertrauensmann muß für die Wahrnehmung seiner Funktion als Gruppensprecher zeitweise von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts befreit werden. Nur dadurch wird sichergestellt, daß er seine primäre Aufgabe — die Interessenvertretung der Gewerkschaftsmitglieder seines Wirkungsbereiches — weiterhin voll erfüllen kann. Selbstverständlich müssen gewerkschaftliche Vertrauensleute vor Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt werden. Als Vorbild bieten sich die gesetzlichen *Kündigungsschutzvorschriften* für Betriebsratsmitglieder an.

Zu d): Ein wichtiges Problem ist die Zusammenarbeit zwischen Gruppensprechern und *Betriebsrat*.

8) Die Arbeit der Vertrauensleute, S. 12—13.

9) Vgl. auch H. Matthöfer, Vorschlag zur Novellierung des BetrVG, § 56 b Abs. 1, abgedruckt: Gew. Monatshefte 12/1968, S. 752.

„Für den Betriebsrat, dessen Vertretungsrechte gegenüber der Geschäftsleitung in keiner Weise beeinträchtigt werden, bedeutet die Gliederung und Organisierung seines ‚Unterbaus‘, daß die letztlich vom Betriebsrat gesteuerte kollektive Interessenvertretung im Betrieb alle Kollegen direkt anspricht und die unmittelbaren, detaillierten Belange der kleinen Gruppen und einzelnen Arbeitnehmer über die kollektive Interessenvertretung berücksichtigt werden.“<sup>10)</sup>

Diese Konzeption erfordert eine sorgfältige Abstimmung der Aktivitäten der Gruppensprecher mit dem Betriebsrat. Eine geschlossene, solidarische und damit wirksame Vertretung der Arbeitnehmerrechte ist nur gewährleistet, sofern der Betriebsrat evtl. konkurrierende Gruppeninteressen koordinieren und dann eingreifen kann, wenn es sich um Probleme handelt, die nicht nur eine Gruppe angehen. Auf diese Weise kann gruppenegoistischen Bestrebungen und einer Zersplitterung der Interessenvertretung zum Nachteil der Arbeitgeber vorgebeugt werden. Denn „so notwendig es ist, die Stellung der Betriebsräte durch Vertrauensleute oder ähnliche Einrichtungen in den Belegschaften zu verbreitern und zu festigen, so verhängnisvoll wäre es, dem Unternehmer den Weg zu konkurrierenden Gesprächspartnern auf der Arbeitnehmerseite zu eröffnen.“<sup>11)</sup>

Betriebsrat und gewerkschaftlich organisierte Gruppensprecher ergänzen sich sinnvoll in ihrer Arbeit. Wo der Betriebsrat durch Gesetz gehemmt sein kann, ist der Sprecher frei und handlungsfähig. Außerdem ist es dem Betriebsrat — insbesondere in Großunternehmen — allein meist unmöglich, die Interessen jedes einzelnen Arbeitnehmers am Arbeitsplatz optimal wahrzunehmen. Er ist auf die Unterstützung der örtlichen Vertrauensleute angewiesen, die ihm nicht nur notwendige Anregungen und Informationen, sondern auch die erforderliche Rückendeckung seitens der Belegschaft verschaffen<sup>12)</sup>. Es ist nicht zu befürchten, daß diese in der Praxis bewährte Zusammenarbeit durch eine Kombination der Funktionen des Vertrauensmannes und des Gruppensprechers in irgendeiner Weise beeinträchtigt wird.

Das skizzierte Modell der Mitbestimmung am Arbeitsplatz durch gewerkschaftliche Vertrauensleute wurzelt in der Überzeugung, daß die demokratischen Grundsätze, die im politischen Leben zur Selbstverständlichkeit geworden sind, endlich auch in der Wirtschaft Eingang finden müssen. Nach wie vor besteht jedoch zwischen dem Freiheits- und Gleichheitsgrundsatz unseres Grundgesetzes einerseits und der überkommenen Wirtschaftsverfassung andererseits, die durch Autoritätsanspruch und Vorherrschaft bestimmter durch Eigentum privilegierter Schichten geprägt ist, ein eklatanter Widerspruch. Den Anforderungen eines demokratischen und sozialen Rechtsstaates an den Staatsbürger steht eine autokratische Unternehmens- und Betriebsverfassung entgegen. Infolge des pyramidenförmigen Aufbaus der Betriebshierarchie treten fast alle Arbeitnehmer in ein Abhängigkeitsverhältnis ein, das ihre Entfaltungsmöglichkeit und Aktivität entscheidend einschränkt und somit in Widerspruch zu der Stellung steht, die ihnen im außerbetrieblichen Leben als Mitgliedern eines freien demokratischen Staatswesens zukommt. Je weiter unten in der Pyramide sie eingestuft werden, desto mehr wächst die Diskrepanz zwischen ihrem betrieblichen und ihrem außerbetrieblichen Status.

Aus dieser bedrückenden Abhängigkeit können sich die Arbeitnehmer nur durch den Aufbau von Gegenmachtpositionen im Produktionsprozeß befreien, die es ihnen ermöglichen, nicht nur auf das *Ergebnis* des wirtschaftlichen Handelns (und die Verteilung des Ertrags), sondern ebenso auf den *Vollzug* des Wirtschaftens, d. h. auf die Bedingungen, unter denen sie Leistungen erbringen, Einfluß zu nehmen. Ein System von Mitbestimmungsrechten, das an der Basis — dem Arbeitsplatz — ansetzt und sich über alle Ebenen erstreckt, auf denen Entscheidungen fallen, würde dieser elementaren Forderung der Arbeitnehmerschaft gerecht.

10) Reinhard Hoffmann, Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen, Gew. Monatshefte Nr. 12/1968, S. 723.

11) H. O. Vetter, »Ein neues Jahrzehnt«, Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/1970, S. 3.

12) Zum Verhältnis Betriebsrat/Vertrauenskörper siehe auch: Die Arbeit der Vertrauensleute, Seite 64.