

## Formen der Mitbestimmung in überbetrieblichen Institutionen

Berichte aus der Praxis

*Die Veröffentlichung der folgenden Beiträge ist der Versuch, die praktischen Probleme überbetrieblicher Mitbestimmung zu schildern und zur Diskussion zu stellen. Die Autoren haben entweder selbst in Vergangenheit oder Gegenwart als Vertreter der Arbeitnehmerschaft Einblick in die Willensbildung überbetrieblicher Institutionen gewonnen, oder sind durch ihre berufliche Tätigkeit damit vertraut. Leider waren aus der Vielzahl der angeschriebenen Kollegen die Vertreter der Arbeitskammer des Saarlandes und der Bremer Arbeiterkammer aus zeitlichen Gründen nicht in der Lage, aus ihrem Tätigkeitsbereich zu berichten.*

Die Redaktion

Inhaltliche, nicht formale Mitbestimmung!

Am Beispiel der Deutschen Bundesbahn

Nach dem Bundesbahngesetz von 1951 ernennt die Bundesregierung die in vier gleich große Gruppen: Bundesrat, Gesamtwirtschaft, Gewerkschaften und Sonstige eingeteilten 20 Mitglieder des Verwaltungsrates der Deutschen Bundesbahn. Die Gruppe Bundesrat, überwiegend vertreten von Staatsministern, stützt sich auf die historischen Rechte der Länder vor und anlässlich der sogenannten Verreichlichung der früheren Staatsbahnen; die Gruppe „Sonstige“ mit z. B. Bundestagsabgeordneten, aber auch Wirtschaftsvertretern wie *Abs* oder *Grunewald*, repräsentiert sozusagen den Eigentümer Bund; die Gruppe Gesamtwirtschaft mit z. B. dem langjährigen Präsidenten des BDI, *Berg*, hat Interessen. Mit einem letzten Viertel der Sitze in dem nach Beschäftigten, Anlagen und Umsatz zweitgrößten deutschen Betrieb — 1971 etwa 415 000 Beschäftigte und über 14 Mrd. Erträge — ist die gewerkschaftliche Position, so könnte man bei einer bloß formalistischen Erörterung sagen, vergleichsweise schwach. Indes scheint bei den gegebenen Verhältnissen unerheblich, ob Gewerkschaften mit wenigen Prozenten, mit einem Viertel, einem Drittel oder der Hälfte minus eins vertreten sind, solange sie bei entscheidenden Fragen ohnehin majorisiert werden können.

Bei fehlender tatsächlicher Priorität im Sinne eines Vetorechtes ist um so mehr zu beachten, welche qualitativen Rechte dem Kontrollorgan eines Unternehmens gegeben sind. Gegenüber der fortschreitenden Entmachtung des Aufsichtsrates nach dem Aktiengesetz ist bei der Eisenbahn zu vermerken, daß dem Verwaltungsrat neben der klassischen Bilanzdiskussion, den Finanzierungs- und Preisfragen weitgehend noch Beschlußrechte über die Betriebs- und Personalpolitik zustehen. Der Verwaltungsrat der Deutschen Bundesbahn beschließt über leitende Dienstposten im Unternehmen, über allgemeine Fragen des Personalwesens, wie auch über Stilllegungen und Betrieb von Strecken, Abfertigungsstellen und Werkstätten, Entscheidungen, die nach dem Aktienrecht dem Management und nicht dem Aufsichtsrat zustehen. Man könnte sagen, daß die Gewerkschafter im Verwaltungsrat der DB quantitativ weniger Rechte über qualitativ mehr Beschlußmöglichkeiten besitzen als dies im Durchschnitt der übrigen Wirtschaft der Fall ist. Eine formale Parität — allemal eine nur scheinbare wie heute im Montanbereich — wäre indes kein Fortschritt, wenn sie inhaltlich mitzubestimmen hätte nur noch im Rahmen weiter verringerter Rechte des Aufsichtsrates, wenn sie zu entscheiden hätte mit voller gewerkschaftlicher Macht über ein Nichts an wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fragen. Eine Stärkung des Managements wie jeder Exekutive mag objektiven Entwicklungen entspringen, — sie muß aber zur Folge haben, daß das gewerkschaftliche Mitbestimmungskonzept dann auch das Management einschließt: das „insbesondere die sozialen

Aufgaben wahrnehmende" Vorstandsmitglied der DB ist sozusagen auf Vorschlag der Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands von der Bundesregierung jeweils ernannt worden.

Wesentliche Forderungen der GdED konnten angesichts dieser Konstellation nicht durchgesetzt oder erst dann wieder diskutiert werden, nachdem sich die Mehrheitsmeinung als offensichtliche, oft nicht mehr rückgängig zu machende Fehlentscheidung herausgestellt hatte. Es handelte sich dabei stets um Grundsatzfragen, beispielsweise darum, inwieweit der Verkehr in diesem Lande nach dem Profitprinzip, zudem noch nach nur betriebswirtschaftlicher Rentabilität betrieben werden soll, inwieweit gesellschaftlich unkontrollierte Macht gerade Individualverkehr bedingt, inwieweit der Wunsch nach einer weitgehenden Reprivatisierung öffentlicher Betriebe bei der Stilllegung von Nebenstrecken, Abfertigungsstellen oder Werkstätten durchgesetzt werden kann. Die Gegenforderungen der GdED nach Erschließung von Neuverkehr statt des zum Dogma erstarrten „Rückzugs aus der Fläche“; nach „Gesundwachsen“ eines öffentlichen Betriebes statt eines bewußt geförderten „Krankenschumpfens“; nach gemeinwirtschaftlich betriebenen Personennahverkehr statt kostendeckender und die Reisenden damit abweisenden Tarifpolitik; nach eigenen, weil nicht gewinnorientierten und damit billiger arbeitenden Regearbeiten in Werkstätten und bei der Gleisunterhaltung; nach dem Verbund von öffentlichem Schienen- und öffentlichem Kraftwagenverkehr zur Demonstrierung rationaler Transportketten; nach dem primären „Verschieben“ von Verkehrstonnen statt von „Personalköpfen“ quer durch die Bundesrepublik (als Ausdruck eines nur vordergründigen Strukturwandels und eines bürokratischen Organisationskonzeptes) — all jene gewerkschaftlichen Forderungen des vergangenen Jahrzehnts wurden vom Verwaltungsrat anfänglich meist völlig verworfen.

Wenn die GdED im Laufe der Zeit Teile ihrer Forderungen dennoch durchsetzen konnte, so aufgrund anderer Konstellationen und Interessen im Management der DB oder in der Politik, nicht aber aufgrund der ungenügenden Form einer Mitberatung im Aufsichtsgremium der Bahn. So werden Nebenbahnen heute weniger häufig geschlossen, oder sie werden auf eigenen öffentlichen Kraftverkehr umgestellt. Weniger vom Rückzug der Bahn ist länger die Rede, umgekehrt wird zunehmend die gewerkschaftliche Forderung politisch durchgesetzt, endlich neuzeitige Schnellfrassen der Schiene zu bauen — nicht nur ohnehin subventionierte Kanäle und Lkw-Straßen. Freilich: Nicht nur die Leistung der Gewerkschaft hat zu diesem Wandel geführt, auch die objektiv veränderte Lage der meisten Kommunen, die in der alten Verkehrspolitik des unbegrenzten Individualismus im doppelten Wortsinn zunehmend ersticken.

Es braucht hier nicht illustriert zu werden, daß — eine bereits vor zwei Jahrzehnten bestehende inhaltliche paritätische Mitbestimmung vorausgesetzt — inzwischen entstandene gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Kosten in der Größenordnung von einigen hundert Milliarden nicht verursacht worden wären und die Mitbestimmung zu weit weniger irrationalen Strukturen geführt hätte, — Strukturen, die auf den Verkehr nicht sich beschränken lassen. Öffentlicher Verkehr statt grenzenlosem Individualverkehr hieße gleichzeitig Priorität dem öffentlichen Wohnungs- und Städtebau statt individueller Zersiedelung, hieße konzentrierte Bildungsstätten, hieße eine relativ intakte Umwelt, hieße angesichts des Energiebedarfs des Individualverkehrs keine imperiale Abstützung deutscher Ölintereessen durch sogenannte Entwicklungspolitik.

Gleichzeitig weist die Diskussion von Mitbestimmung im Verkehrsbetrieb auf die Grenzen dessen, was betriebliche Mitbestimmung — auch eine inhaltliche paritätische — leisten kann. Rationale Gesellschafts- und Wirtschaftsstrukturen lassen sich nur schwer über Aufsichts- und Verwaltungsräte schaffen, so sehr irrationale Strukturen dort bewahrt und gefestigt werden. Es bedarf einer überbetrieblichen Mitbestimmung, die gegenüber einem Sammelsurium nützlicher und meist nutzloser, dafür aber um so

profitabler Projekte Prioritäten zu setzen und diese aus der gewerkschaftlichen Position, nicht aus dem herrschenden „Gemeinwohl“, dem der Herrschenden, abzuleiten hätte. Der institutionelle Rahmen, innerhalb dessen Wirtschaft und Gesellschaft demokratisiert werden könnten, tritt gegenüber der notwendigen Änderung bisheriger Entscheidungsprozesse zurück. Das vielgehörte Argument, mit einer überbetrieblichen Mitbestimmung verlöre das Parlament seine Funktion, kann ich als Parlamentarier nicht teilen. Weil dieses Argument stets nur dann vorgetragen wird, wenn eine Ausweitung gewerkschaftlicher Rechte diskutiert wird, nie aber dann, wenn der die Parlamentrechte bereits heute entscheidend beschneidende Einfluß der Unternehmerlobby verhandelt wird. Die Verteidiger einer Gewaltenteilung sollten daran erinnert werden, was Gewaltenteilung historisch tatsächlich heißt: Aufteilung der gesellschaftlichen Macht nicht nur auf Adel und Klerus, sondern auch und vor allem auf das neu erstandene Bürgertum. Daß das dabei siegreiche Bürgertum diese Gewaltenteilung alsbald wandelte und sich selber alle drei Bereiche der Regierung, der Gesetzgebung und der Rechtsprechung übertrug, darf den seit hundert Jahren nicht mehr ohnmächtigen „vierten Stand“, darf die Arbeiter, Angestellten und Beamten von heute nicht veranlassen, bei der Mitbestimmungsdiskussion Macht mit Recht zu verwechseln.

*Philipp Seibert, Erster Vorsitzender der Gewerkschaft  
der Eisenbahner Deutschlands (GdED)*

Hand, und zwar in der eines Ministers. Monokratisches Führungssystem und Ministerwechsel bringen Zwiespalt und Unsicherheiten. Stellung und Aufgaben des Verwaltungsrats sind sehr begrenzt, vor allem hinsichtlich personeller Fragen. Auch ein qualifiziertes Initiativrecht fehlt. Sehr erschwerend wirkte sich immer wieder das Hineinregieren anderer Bundesressorts in die Deutsche Bundespost aus. Schließlich ist die Zusammensetzung des Verwaltungsrats hervorzuheben, die dem Personal einen absolut ungenügenden Platz ließ.

### III

Ebenso wie in der privaten Wirtschaft stehen sich auch im öffentlichen Dienst Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber. Die Merkmale der Abhängigkeit und die Spielregeln des Lohn- und Autoritätskonflikts sind für den Arbeitnehmer hier wie dort wirksam und vergleichbar. Ich halte die Auffassung Prof. *Biedenkopfs* für falsch, der u. a. „wegen des Fehlens“ eines dem privatwirtschaftlichen Bereich vergleichbaren Konfliktes eine Mitbestimmung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst für unbegründet hält, ja sie sogar für eine Gefahr ansieht.

Diese Meinung verkennt meines Erachtens das Wesen der Mitbestimmung. In einer Demokratie gehört sie zu den elementaren Voraussetzungen für die freie Entfaltung des einzelnen und ist außerdem unteilbar. Hier ist Prof. *Ellwein* voll zuzustimmen, wenn er sagt, daß die Mitbestimmung im öffentlichen Dienst keine Gefahr für den Staat bedeutet und sie vielmehr als Konsequenz und zugleich als Sicherung der Demokratie zu sehen ist.

Aus diesem Grund hat die Deutsche Postgewerkschaft Mitbestimmungsgrundsätze aufgestellt, die denen des DGB entsprechen. In einem Fall gehen sie darüber hinaus, und zwar in der von uns für besonders wichtig gehaltenen Mitbestimmung am Arbeitsplatz; in einem anderen Punkt enthalten sie eine Einschränkung. Die Einschränkung ergibt sich aus der Stellung des öffentlichen Dienstes und damit auch der DBP. Die Mitbestimmung soll sich nämlich nicht darauf beziehen, welche Aufgaben die DBP hat. Das ist nach wie vor Sache des Deutschen Bundestages.

Wir wollen also nicht mitbestimmen, *welche* Aufgaben zu erfüllen sind, sondern darüber, *wie* die Aufgaben *wann* und durch *wen* zu leisten sind. Um dies zu erreichen, muß nicht nur die Mitbestimmung am Arbeitsplatz eingeführt und das Personalvertretungsgesetz verbessert werden, sondern auch die Mitbestimmung auf der Unternehmensebene Deutsche Bundespost verwirklicht werden. Was das letztere angeht, hat die Bundesregierung bereits den Gesetzentwurf über eine neue Unternehmensverfassung der DBP vorgelegt. Er enthält wichtige, von uns uneingeschränkt zu unterstützende Neuerungen. Trotzdem muß der Entwurf noch manche Änderung erfahren, ehe er Gesetz wird. Denn die Mitbestimmung, das heißt die paritätische Zusammensetzung und die erweiterte Aufgabenstellung des Aufsichtsrates wird mit dem Entwurf nicht erreicht. Ein erheblicher Mangel ist auch noch darin zu sehen, daß der künftige Vorstand der DBP von Einwänden anderer Bundesressorts weiterhin abhängig sein soll. Speziellen Bedürfnissen einer Betriebsverwaltung, die zweifellos eine gewisse Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit verlangen, würde danach auch in Zukunft nicht oder nur unzureichend Rechnung getragen.

Der augenblickliche Diskussionsstand zeigt, daß es noch erheblicher Anstrengungen bedarf, ehe das Ziel erreicht ist. Auf keinen Fall darf sich die Mitbestimmung an den Amtsstuben des öffentlichen Dienstes bzw. der DBP vorbeischieben. Die Mitbestimmungsfrage wird deshalb auch in meiner Organisation so lange auf dem Tisch bleiben, bis sie gelöst ist.

*Carl Stenger, 1. Vorsitzender der Deutschen Postgewerkschaft (DPG)*

## Selbstverwaltung in der Sozialversicherung — ein Modell der Mitbestimmung

Als der Gesetzgeber im Jahre 1952 das Gesetz über die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung in Kraft setzte, entfernte er sich nicht weit von den Vorstellungen, die bereits bei Schaffung der deutschen Sozialversicherung über ihre Selbstverwaltung existierten. Die Sozialversicherungsträger, als Einrichtungen zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer installiert, wurden mit Ausnahme der Ersatzkassen nicht den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften zur alleinigen Selbstverwaltung überlassen. Vielmehr orientierte sich der Gesetzgeber hinsichtlich der anteiligen Vertretung der Gruppen in den Organen dieser Körperschaften öffentlichen Rechts grundsätzlich am geltenden Beitragsanteil der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Abweichend von diesem Grundsatz, der mit Ausnahme der Ersatzkassen und der knappschaftlichen Versicherung in der Kranken- und Rentenversicherung zur paritätischen Besetzung der Vorstände und Vertreterversammlungen der Versicherungsträger führte, wurde in der Unfallversicherung ebenfalls eine paritätische Vertretung bestimmt, obwohl hier aus Gründen der Haftungsausschließung die Unternehmen die Kosten der Unfallversicherung allein zu tragen haben. In der landwirtschaftlichen Unfallversicherung führte man wegen der besonderen Situation in diesem Wirtschaftszweig die Drittelparität ein. Arbeitgeber, Selbständige ohne fremde Arbeitskräfte und versicherte Arbeitnehmer besetzten je zu einem Drittel die Selbstverwaltungsorgane dieser Versicherungsträger. Von rund 2000 Sozialversicherungsträgern sind demnach nur die Bundesknappschaft, die 14 Ersatzkassen und die 18 landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften nicht paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern verwaltet. Weitaus überwiegend ist der Einfluß der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich stark.

Die Forderung des Deutschen Gewerkschaftsbundes nach alleiniger Selbstverwaltung der Träger in der Kranken- und Rentenversicherung durch die versicherten Arbeitnehmer — auf jedem Bundeskongreß des DGB postuliert — fand bisher weder bei Regierung und Parlament noch bei den Arbeitgebern Verständnis. Die seit Jahren unverändert ablehnende Haltung der Unternehmer in dieser Frage erhält ihre pikante Note, wenn man andererseits die Stellungnahmen der Wirtschaft und Unternehmer verfolgt, mit der man die alleinige Selbstverwaltung der öffentlichen Körperschaften in der Wirtschaft, den Kammern, verteidigt und die Forderung des DGB nach paritätisch besetzten Wirtschafts- und Sozialräten als Instrumente der überbetrieblichen wirtschaftlichen Mitbestimmung ablehnt.

Welche Bedeutung hat angesichts dieser Verhältnisse die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung für die versicherten Arbeitnehmer? Sicher ist das z. Z. gültige Institut der Selbstverwaltung trotz der Beteiligung der Arbeitgeber jeder staatlichen Alleinherrschaft in diesen Körperschaften öffentlichen Rechts vorzuziehen. Es ist jedoch kaum als echte Selbstverwaltung anzusprechen, denn der Beitragsanteil der Unternehmer in der Sozialversicherung ist kein echter Arbeitgeberanteil, sondern ein von den Arbeitnehmern der Betriebe erwirtschafteter Lohnkostenanteil, der lediglich gesondert vom Arbeitgeber abgeführt wird. Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung nach heutigem Recht ist demnach mehr als ein besonderes Mitbestimmungsinstitut zu erklären, denn einer wirklichen Selbstverwaltung der Arbeitnehmer.

Man weiß um Vorteile und Schwächen dieses Systems. Ein besonders kritischer Punkt ist die Stellung der hauptamtlichen Geschäftsführer, die durch den Willen des Gesetzgebers eine recht machtvolle Position mit einem autarken Bereich der alleinigen Selbstverantwortung für die laufenden Verwaltungsgeschäfte erhalten haben. In der gesetzlichen Rentenversicherung haben sie sogar in den Fragen des Haushalts- und Stellenplans sowie in Fragen der Vermögenspolitik eine beschließende Stimme, die bei den paritätisch besetzten Organen den Ausschlag für die Entscheidung zu geben vermag. Hin-

zu tritt der aus jedem Spannungsraum zwischen Legislative und Exekutive bekannte Machtvorsprung des hauptamtlichen Apparates, nicht zuletzt der Informationsvorsprung. Österreich hat seiner Selbstverwaltung in der Sozialversicherung gegenüber dem Apparat eine stärkere Basis verschafft. Hierzulande wird man sich mit den positiven Erfahrungen des österreichischen Systems noch befassen müssen, um eine fortschrittliche Entwicklung der Verwaltung der Sozialversicherung sichern zu können. Man wird sich mit der Frage befassen müssen, ob die bei uns bestehende Gefahr der Polarisierung in den Selbstverwaltungsorganen nicht Stagnation und Resignation bewirkt. Zwar schließt die paritätische Besetzung der Organe Initiativen der Versichertengruppe zur Verbesserung von Leistungen oder Verwaltungspraktiken nicht aus, läßt jedoch naturgemäß ihren Erfolg von der Zustimmung der Arbeitgebergruppe abhängen. So kann es zu Bremsverhalten kommen, das von finanziellen Erwägungen bestimmt ist, die aber nicht mit den sozialpolitischen Zielsetzungen der Initiativen gleichwertig sind. Häufig mußte diese Situation durch gesetzgeberische Initiativen des DGB zum Ausbau der sozialen Leistungen überwunden werden. Man wäre allerdings nicht aufrichtig, wenn dennoch einer ganzen Anzahl von Arbeitgebern konzedierte würde, daß ihre Mitarbeit in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherung auch ihr Verständnis für soziale Fragen geweckt oder vergrößert hat. Da, wo dies der Fall ist, tritt die zur Stagnation führende Polarisierung nicht ein.

So wird man im Rahmen dieses kurzen Beitrags nur feststellen können, daß trotz gewisser erkennbarer Grundmängel des Systems der Selbstverwaltung und zur Beseitigung drängende Schwächen, das Modell der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung durchaus geeignet ist, der Mitbestimmung in der Sozialversicherung die Mitbestimmung im überbetrieblichen Bereich der Wirtschaft folgen zu lassen. Wer allerdings nach wie vor die alleinige Selbstverwaltung in den Kammern verteidigt und paritätisch besetzte Wirtschafts- und Sozialräte ablehnt und ebenso beharrlich den Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung verhindern will, muß nicht verwundert sein, wenn die alleinige Selbstverwaltung in der Sozialversicherung nach wie vor vom DGB gefordert wird.

*Klaus Bangert, Abteilung Sozialpolitik, DGB-Bundesvorstand*

#### Überbetriebliche Mitbestimmung — das Beispiel der Selbstverwaltung in der Bundesanstalt für Arbeit

„Die Bundesanstalt ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung.“ Diese unpathetische Feststellung ist die wörtliche Wiedergabe des ersten Satzes des § 189 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) mit dem der siebente Abschnitt des Gesetzes über die Organisation und die Aufgaben der Selbstverwaltung eingeleitet wird. Das Gesetz trat am 1. Juli 1969 in Kraft und löste das seit dem 1. Mai 1952 geltende AVAVG ab. Auch dieses Gesetz bestimmte, daß die damalige Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung eine selbständige Körperschaft mit Selbstverwaltung sei.

Obwohl bereits im AVAVG von 1952, entgegen den Wünschen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, neben den Sozialparteien die Selbstverwaltungsorgane paritätisch mit Vertretern der öffentlichen Körperschaften besetzt wurden, sind im AFG, entgegen allen Erwartungen, die Rechte der Selbstverwaltung in der Bundesanstalt zugunsten größerer Einwirkungsmöglichkeiten des Staates noch weiter eingeschränkt worden. Der DGB hat auf diese Einschränkungen während der ganzen Zeit der Beratungen des Gesetzes hingewiesen und protestiert. Seine Einwände sind weitgehend unberücksichtigt geblieben. Es gab nicht wenige der für dieses Gesetz maßgebenden Parlamen-

tariet, die die Befürchtungen des DGB für unbegründet ansahen. Verwaltungsrat und Vorstand haben deswegen versucht, diese gesetzlichen Verschlechterungen bei der Neufassung der Satzung und der „Richtlinien des Vorstandes für die Führung der Geschäfte durch den Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit“ in einem gewissen Umfang auszugleichen. Mit der Satzung und den Richtlinien soll die Arbeit der Selbstverwaltung auf allen Ebenen gestärkt werden.

Mit dem AFG soll, um es einmal grob und vereinfacht auszudrücken, Arbeitslosigkeit nicht mehr wie bisher, gelindert, sondern verhindert werden. Oder wie es auch anders gesagt worden ist, die Bundesanstalt soll Konstruktions- und nicht mehr Reparaturbetrieb sein. Sie muß als moderne Dienstleistungseinrichtung in das Bewußtsein der Öffentlichkeit gelangen und ihr muß aus allen Kreisen Vertrauen entgegengebracht werden können. Jeder muß wissen und spüren, daß bei den Arbeitsämtern nach bestem Wissen beraten und jede nach dem Gesetz mögliche materielle Hilfe ohne jegliche Lenkungsabsicht gewährt wird.

Entsprechend der Organisationsstruktur der Bundesanstalt für Arbeit mit einer Hauptstelle, neun Landesarbeitsämtern und 146 Arbeitsämtern sind bei der Hauptstelle der Verwaltungsrat und der Vorstand tätig, während bei den Landesarbeitsämtern und bei den Arbeitsämtern je ein Verwaltungsausschuß besteht. Durch die auf eine Zentral- oder Hauptstelle ausgerichtete Struktur der Arbeitsverwaltung sind Arbeit und Verantwortung von Verwaltungsrat und Vorstand umfangreicher und größer als die der Verwaltungsausschüsse auf der Ebene der Landesarbeitsämter und der Arbeitsämter. Trotzdem verbleiben nach Gesetz, Satzung und Richtlinien, teilweise auch nach den Anordnungen des Verwaltungsrates zu einzelnen gesetzlichen Bestimmungen den Verwaltungsausschüssen eine Fülle von Aufgaben, deren Erledigung keineswegs für eine mindere Bedeutung dieser Ausschüsse gegenüber dem Verwaltungsrat und dem Vorstand spricht.

Nicht weniger wichtig ist die Einstellung der einzelnen Organmitglieder selbst zu den Aufgaben und zur Bedeutung des Ausschusses, in dem sie mitarbeiten. Falsch ist die Ansicht, der Verwaltungsrat sei mit dem Parlament unseres demokratischen Staatswesens und der Vorstand mit der Regierung zu vergleichen. Beide Organe haben durch Gesetz und Satzung für ihre Bereiche Aufgaben zugewiesen bekommen, die sie in eigener Zuständigkeit zu erledigen bzw. zu entscheiden haben. Nur in wenigen Fällen ist die Stellungnahme beider Organe notwendig. So z. B. nach § 5 der Satzung bei Stellungnahmen der Bundesanstalt gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes und der Länder, der Bundes- und einer Landesregierung sowie gegenüber einer obersten Bundesbehörde.

„Die Aufsicht über die Bundesanstalt führt der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Soweit... (er) . . . nach § ... nicht das Recht hat, Weisungen zu erteilen, erstreckt sie sich darauf, daß Gesetz und sonstiges Recht beachtet werden.“ Das steht im § 224 AFG Abs. 1 und verdeutlicht den Bewegungsbereich der Selbstverwaltung und der Bundesanstalt. Er ist nicht gerade eng, zeigt aber doch, daß die Organe bei ihren Entscheidungen im Rahmen von Gesetz und Recht sich bewegen müssen.

Nach dem Gesetz bedürfen die Anordnungen und der Haushalt der Genehmigung durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (BMA). Vor allem bei der Genehmigung des Haushaltes ist es in der Vergangenheit wiederholt zu unterschiedlichen Auffassungen gekommen. Den Organen der Selbstverwaltung gingen die Einwände des Bundesarbeitsministers, vor allem bei Stellenbewertungen, oft zu weit. Vor einigen Jahren wurde deswegen von der Bundesanstalt ein Gutachten in Auftrag gegeben. Das Ergebnis war für die von der Selbstverwaltung vertretene Auffassung über die Aufsichtspflicht des BMA nicht negativ. Es hat in der folgenden Zeit zur Versachlichung der Standpunkte beitragen können.

Unterschiedliche Auffassungen zwischen dem BMA und dem Vorstand der Bundesanstalt ergaben sich auch beim Abschluß von Tarifverträgen. Nach § 210 AFG ist der Vorstand für alle Beamten der Bundesanstalt, außer dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten, oberste Dienstbehörde. Damit ist der Vorstand auch Tarifpartei für die Beschäftigten der Bundesanstalt. Die Verhandlungen werden allerdings im Auftrage des Vorstandes von der Verwaltung mit den Gewerkschaften geführt. Die Verträge werden für den Vorstand als oberster Dienstherr und Arbeitgeber vom Vorsitzenden unterzeichnet. Die erwähnten unterschiedlichen Auffassungen werden immer dann sichtbar, wenn für die Bediensteten Verbesserungen vorgesehen sind, die für den Bund als Dienstherr und seinen Bereich noch nicht realisiert worden sind oder werden konnten. Das BMA beruft sich auf die in letzter Zeit viel zitierte Bundestreue, während der Vorstand auf seine Tarifautonomie hinweist. So konnte z. B. im vor wenigen Wochen abgeschlossenen Tarifvertrag die von den Tarifparteien vorgesehene Verkürzung der Bewährungsaufstiegszeiten um 50 % durch den Einspruch der Bundesregierung nicht realisiert werden. Vorstand und Gewerkschaften gaben sich nur deswegen zufrieden, weil bald eine bundeseinheitliche Regelung der Bewährungsaufstiegszeiten zu erwarten ist, die günstiger sein soll als die für die Bundesanstalt vorgesehene tarifliche Vereinbarung.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und des Vorstandes werden vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, die Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter vom Vorstand, die Mitglieder der Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter vom Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamtes berufen (AFG § 197). Die Amtszeit beträgt sechs Jahre. Für jedes Mitglied der Organe gibt es einen Stellvertreter. Seit Inkrafttreten des AFG kann sich ein Mitglied nicht nur durch seinen persönlichen Stellvertreter, sondern auch bei dessen Verhinderung durch jedes andere Mitglied der Gruppe vertreten lassen. Die Organe können die Erledigung einzelner Aufgaben Ausschüssen übertragen (§ 191 AFG Abs. 2). In bestimmten Fällen ist den Ausschüssen auch die Entscheidungsbefugnis übertragen worden, die Entscheidung gilt in der Regel aber nur dann, wenn ein einstimmiger Beschluß zustande gekommen ist. Anderenfalls muß der Vorgang an das zuständige Organ zurückgegeben werden, wo, wie immer, mit Mehrheit entschieden werden kann. Zu den Sitzungen der Organe und Ausschüsse können Sachverständige eingeladen werden.

Die Organe und deren Ausschüsse wählen aus ihrer Mitte jeweils für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden (§ 199 AFG, Abs. 1). Absatz 2 desselben Paragraphen bestimmt, daß nur Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewählt werden können, sie dürfen jedoch nicht der gleichen Gruppe angehören. Jede in der Selbstverwaltung vertretene Gruppe kann vor den Sitzungen der Organe und Ausschüsse Vorbereitungen durchführen. Die Besprechungen dienen zur Vorberatung der Tagesordnung, Klärung der persönlichen Auffassung, und der Meinungsbildung der gesamten Gruppe. Selbstverständlich gibt es zwischen den Gruppen auch Meinungsverschiedenheiten, die das Zustandekommen einer gemeinsamen Auffassung unmöglich machen.

Es gibt aber auch Sachfragen, bei denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre Interessenbezogenheit nicht verleugnen können und auch nicht sollen. Schließlich sind sie von den Vereinigungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, also ihren Organisationen, vorgeschlagen und berufen worden. Man sollte sich über diesen Zusammenhang keine Illusionen machen. Trotzdem wird versucht, über Sprecher der einzelnen Gruppen, vor einer endgültigen Entscheidung im Organ eine Verständigung zu erzielen. Manchmal, aber nicht immer, ist das möglich.

Anders ist es mit der Gruppe der öffentlichen Körperschaften. Ihre Vertreter werden aus den verschiedensten Bereichen von Bund, Ländern und Gemeinden vorgeschlagen



und berufen. Sie vertreten im Gesamtbereich der öffentlichen Körperschaften ganz bestimmte Bereiche oder ganz bestimmte Körperschaften, die auch untereinander nicht selten gegensätzliche oder differenzierte Auffassungen vertreten und auszutragen haben. Man kann sie auf keinen Fall als eine so weitgehend harmonisierte Einheit ansehen wie die Gruppe der Arbeitgeber- oder der Arbeitnehmervertreter. Sie sind deswegen bei wichtigen Entscheidungen oft das bekannte Zünglein an der Waage.

Bei den Sachentscheidungen stehen überwiegend sozial-, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte im Vordergrund und im Mittelpunkt der Überlegungen, wobei nicht übersehen werden darf, daß sie von parteipolitischen und auch ideologischen Gedanken geprägt oder zumindest beeinflußt sein können. Anders ist es in vielen Fällen bei Personalentscheidungen vom Präsidenten bis zum Leiter eines Arbeitsamtes. Neben der sachlichen Qualifikation, die zum Glück noch nicht unterbewertet ist, die die Annahme oder die Gewißheit, der Kandidat könne zu dieser oder jener Partei gehören oder er sei den Arbeitgebern bzw. den Arbeitnehmern zuzurechnen, nicht ohne Bedeutung. Was die Bekenntnisfreudigkeit der Beamten natürlich nicht hebt.

So hatte z. B. während der Regierungszeit der CDU ein noch so qualifizierter Fachmann, den, man zur SPD hätte rechnen müssen, keine Chancen gehabt, Präsident der Bundesanstalt zu werden (der Präsident wird von der Bundesregierung vorgeschlagen und vom Bundespräsidenten ernannt). Zumindest in dem Bereich eines Landesarbeitsamtes (von 9) ist auch heute noch niemand Direktor eines Arbeitsamtes geworden, von dem man wußte oder annahm, daß er zur SPD gehöre oder mit ihr sympathisiere.

Durch die Neufassung der Satzung und der Geschäftsführungsrichtlinien durch Verwaltungsrat und Vorstand sind den Selbstverwaltungsorganen konkrete Hinweise für ihre Tätigkeit gegeben worden. Die Verwaltungsausschüsse der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter werden zu verstärkter Aktivität und die leitenden Beamten der geschäftsführenden Verwaltung zu noch besserer Information und Zusammenarbeit angeregt. Es heißt darum im Artikel 11 der Satzung:

Die Verwaltungsausschüsse -werden innerhalb ihres Bereiches in allen Angelegenheiten tätig, die die Durchführung der Fachaufgaben der Bundesanstalt betreffen oder mit ihnen im Zusammenhang stehen. Die Verwaltungsausschüsse wirken darauf hin, daß die Fachaufgaben innerhalb eines Bereiches, z. B. auf den Gebieten der Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, Förderung der beruflichen Bildung, ferner bei bezirklichen Strukturverbesserungen mit bestmöglichem Erfolg durchgeführt werden.

Ergänzend hierzu können aus den Geschäftsführungsrichtlinien Auszüge aus § 1 zitiert werden:

Der Präsident der Bundesanstalt hat den Vorstand und den Verwaltungsrat über alle Angelegenheiten, die nach Art und Umfang von Bedeutung sind, regelmäßig, umfassend und rechtzeitig zu unterrichten. Auf Verlangen hat er die Organe auch über solche Angelegenheiten zu unterrichten, die von Satz 1 nicht erfaßt werden. (Abs. 2.)

Der Präsident der Bundesanstalt hat dem Vorstand und dem Verwaltungsrat sowie ihren Ausschüssen die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig, vollständig und so vorbereitet vorzulegen, daß sie eine Entscheidung treffen können. (Abs. 3.)

Der Präsident der Bundesanstalt hat die Präsidenten der Landesarbeitsämter, die Direktoren der Arbeitsämter und die Direktoren der besonderen Dienststellen anzuweisen, in ihren Bereichen entsprechend zu verfahren. Er hat sie anzuhalten, von sich aus anregend auf die Mitarbeit der Verwaltungsausschüsse hinzuwirken. (Abs. 4.)

Die Satzung und die Geschäftsführungsrichtlinien sind vom BMA genehmigt worden. Sie bedeuten, wie schon erwähnt, eine Stärkung der Selbstverwaltung.

Die Entwicklungen von Wirtschaft, Technik und Gesellschaft werden die Selbstverwaltung und Verwaltung der Bundesanstalt in den nächsten Jahren vor bedeutende und

schwierige Aufgaben stellen. Diese Zukunftsaufgaben meistern zu können, wird nur möglich sein, wenn sich alle Verantwortlichen vorausschauend und flexibel auf alle Veränderungen einstellen und dabei mit allen dynamischen Stellen in Verbindung bleiben. Die Selbstverwaltung ist eine unverzichtbare Voraussetzung dafür, sie ist ein notwendiges Element zur verantwortlichen Mitarbeit und Mitbestimmung der sozialen Gruppen in der Bundesanstalt für Arbeit.

*Edmund Duda, Abteilung Sozialpolitik, DGB-Bundesvorstand*

### Überbetriebliche Mitbestimmung — das Beispiel der Handwerkskammern

Auf der regionalen, also Handwerkskammer-Ebene ist die Vertretung der Arbeitnehmer durch die Handwerksordnung (HwO) gesetzlich festgelegt. Die Vollversammlung besteht demgemäß zu  $\frac{2}{3}$  aus Unternehmern der Handwerkswirtschaft und zu  $\frac{1}{3}$  aus Gesellen.

Alle übrigen Beschäftigten, wie Angestellte, Angelernte und Hilfskräfte haben keinerlei Vertretungsberechtigung oder -möglichkeit. Die durch die Ablegung einer Meister- oder Gesellenprüfung privilegierten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sprich: Meister und Gesellen, maßen sich das Recht an, die gewählten Vertreter für alle zu sein und deren Interessen wahrnehmen zu können. Dies ist bedingt durch die lange Zunfttradition, und niemand hat bisher ernstlich den Versuch gemacht, diese durch nichts zu rechtfertigende Tatsache zu verändern. Da zahlenmäßig die nicht vertretenen Gruppen in den letzten fünfzehn Jahren enorm zugenommen haben, ist hier eine Veränderung um so dringender und berechtigter. Lediglich der in Vorbereitung befindliche Vorschlag für eine Novelle zur Handwerksordnung seitens des DGB-Bundeshandwerksausschusses baut auf der Gesamtvertretungsbasis auf, wobei also alle im Bereich des Handwerks beschäftigten Personen ihre Vertreter bestimmen können.

"Wenn wir die Möglichkeiten der Durchsetzung von Arbeitnehmer-Forderungen nur unter dem Aspekt des Proporz sehen, so bieten sich kaum Möglichkeiten, obwohl es oftmals gelingt, in vielen Fragen, selbst grundsätzlicher Art, von der anderen Seite die erforderlichen Stimmen zu gewinnen; allerdings setzt das ein echtes Engagement der Gesellenvertreter voraus, das nicht immer zu erwarten ist. Hierbei muß unbedingt beachtet werden, daß diese in Betrieben als Unselbständige tätig sind und von daher eine gewisse Abhängigkeit, um nicht zu sagen Druck, gegeben ist. Dazu kommt die ohne Zweifel auch heute noch sehr enge persönliche Verbindung zwischen den Betriebsinhabern und den bei ihnen beschäftigten Gesellen, durch die eine Beeinflussung sehr leicht zu erreichen ist.

Selbst in der Frage, die besten, d. h. sehr oft die gewerkschaftlich organisierten und engagierten Gesellenvertreter in die Führungspositionen (Vizepräsident und Vorstandsmitglieder) hineinzuwählen, bedarf es der Stimmen von Arbeitgebern, da die Wahlen von der gesamten Vollversammlung vorzunehmen sind. Hier wurden in zahlreichen Fällen — gegen die Meinung der Arbeitnehmergruppe — arbeitgeberfreundliche Vertreter (Meistersöhne) gewählt. Über die Mustersatzung (vereinbart 1967 zwischen Deutschem Handwerkskammertag und DGB-Bundesvorstand) gelang es in einigen Kammern, einen Minderheitenschutz einzubauen, der besagt, daß die Arbeitnehmervertreter nicht gegen die Mehrheit ihrer Gruppe gewählt werden dürfen. Das ist ein Beispiel, wie man durch Kompromisse und zähe Verhandlungen manchmal doch seine Forderungen durchbringen kann. Allerdings setzt dies in letzter Konsequenz voraus, daß bei der Beratung und Beschlußfassung über die Kammersatzung die Arbeitnehmer hart bleiben und — da

Satzungsänderungen nur mit 3/4 der Stimmen beschlossen werden können — nur dann mitmachen, wenn auch ihre Vorstellungen und Forderungen erfüllt werden.

Ganz sicherlich beinhalten die Vorstellungen des DGB zur überbetrieblichen Mitbestimmung die Garantie dafür, daß die Arbeitnehmer in den Institutionen der überbetrieblichen Mitbestimmung, z. B. in der Selbstverwaltung der Handwerkswirtschaft, erheblich bessere und schnellere Informationen als bisher erhalten könnten. Erheblicher Einfluß auf die Gestaltung zumindest der öffentlich-rechtlichen Aufgaben sowie auf die unzweifelhaft aus Arbeitnehmersicht zu tätigen Grundsatzfragen wären gewährleistet.

Die Frage der paritätischen Besetzung kann man nicht nur unter dem Aspekt der Industrie- und Handelskammern sehen, sondern muß sie letztlich für alle im Kammer-system vorhandenen Bereiche betrachten. Hier sind vorrangig die drei wichtigsten Bereiche, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern und die Landwirtschaftskammern. Es ist allerdings davon auszugehen, daß alle in diesen Bereichen tätigen Arbeitnehmer für die Organe dieser Kammern wahlberechtigt und wählbar sein müssen.

Mit einem klaren „Ja“ ist die Frage zu beantworten, ob die paritätische Besetzung der Organe der vorgenannten Kammern Vorteile für die Arbeitnehmer mit sich bringen würde. Allerdings stellt sich die Frage, ob die paritätische Besetzung der Kammergremien politisch zu erreichen ist? Das muß vorerst leider verneint werden. Keine der im Bundestag oder aber in den Länderparlamenten vertretenen Parteien hat auch nur im Ansatz vor, am jetzigen System des bei den Industrie- und Handelskammern allein durch die Arbeitgeber beherrschten Apparates oder an der Zusammensetzung der bei den Handwerks- und Landwirtschaftskammern bestehenden Organe (<sup>2</sup>/s Arbeitgebervertreter, <sup>1</sup>/z Arbeitnehmervertreter) etwas zu ändern.

Da wir also als Arbeitnehmer mit der sicherlich guten und sinnvollen Vorstellung bezüglich der Parität auf dem Gebiet der Kammern in absehbarer Zeit nicht zum Zuge kommen werden, sollte man den jetzigen Kammern den Status einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft und damit die staatlich-hoheitlichen Aufgaben entziehen und anderen Institutionen — wie in der Konzeption des DGB-Bundesausschusses vorgeschlagen — übertragen.

Ohne Zweifel würde die Realisierung der langjährigen Forderung des DGB und seiner Gewerkschaften, nach Parität in den Zentren wirtschaftlicher Macht, entscheidende Vorteile mit sich bringen — nicht nur für die Arbeitnehmerseite allein, sondern auch für die Gesamtwirtschaft. Da dies aber — bedingt durch den Jahrhunderte überdauernden „Herr-im-Hause-Standpunkt“ der Unternehmer — insgesamt nicht verwirklicht werden kann, sollte man so schnell wie möglich anderen, neutralen unabhängigen Entscheidungs- und Beratungsgremien die Aufgaben der jetzigen Kammern übertragen.

Allerdings sei als letzte Feststellung hierbei angemerkt: Mit der ständigen Ablehnung, ja konsequenten Verhinderung der paritätischen Besetzung der Kammergremien — ob in Industrie und Handel, im Handwerk oder in der Landwirtschaft — durch die Arbeitgeber und auch durch die bestimmenden politischen Kräfte, wurde eine wesentliche Chance vertan, aus gesamtwirtschaftlicher Verantwortung Wirtschafts- und Sozialpolitik aus einem Guß, zum Vorteil aller in der Wirtschaft tätigen Menschen, zu erreichen. Darum gibt es nur die einzige Alternative: entsprechend der Konzeption des DGB zur Mitbestimmung im gesamtwirtschaftlichen Bereich schnell klare Entscheidungen im politischen Raum zu fällen.

*Peter Sieben, ehrenamtlicher Mitarbeiter des DGB-Bundeshandwerksausschusses,  
Vizepräsident der Handwerkskammer Aachen*

## Probleme der überbetrieblichen Mitbestimmung im Bereich der beruflichen Bildung

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 14. August 1969 gibt es bekanntlich auf drei verschiedenen Ebenen „Berufsbildungsausschüsse“ unter Beteiligung der Arbeitnehmer. Der Bundesausschuß für Berufsbildung sowie die Landesausschüsse für Berufsbildung sind jeweils zu einem Drittel mit stimmberechtigten Arbeitnehmern besetzt. Die „Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen“ bei den Kammern bestehen aus je sechs Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und sechs Lehrern an berufsbildenden Schulen. Da die Lehrer aber kein Stimmrecht haben, besteht eine Parität zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Laut Berufsbildungsgesetz hat der Bundesausschuß die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten. Vergleichsweise dasselbe gilt für die Landesausschüsse für Berufsbildung im Verhältnis zur jeweiligen Landesregierung. Bei diesen Ausschüssen also kann es sich bei der Durchsetzung von Forderungen der Arbeitnehmer nur darum handeln, daß ihre Auffassungen gegenüber der Regierung vom gesamten Berufsbildungsausschuß vertreten werden bzw. zumindest die Meinung der Arbeitnehmer als solche der Regierung bekannt wird. Die bisherigen Abstimmungen, auch die in den vielen Unterausschüssen, zeigen, daß echte Kampf Abstimmungen vorkommen, wobei die Mehrheiten zugunsten oder zuungunsten der Arbeitnehmer wechseln, da ja in Bundes- und Landesausschüssen noch eine „dritte Bank“ (Länder- und Behördenvertreter) stimmberechtigt beteiligt ist. Bei grundsätzlichen Angelegenheiten ist festzustellen, daß die unterlegenen Minderheiten verlangen, daß ihre gegensätzliche Auffassung in den Protokollen festgehalten wird.

Anders ist die Situation bei den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen. Laut BBiG haben sie „die aufgrund dieses Gesetzes von der zuständigen Stelle zu erlassenden Rechtsvorschriften für die Durchführung der Berufsbildung zu beschließen“. Außerdem sind sie „in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören“ (§ 58). Auf der Ebene der Kammerausschüsse erfolgt also nicht nur Beratung, sondern es werden Entscheidungen getroffen; hier kommt es dann aber auch zu harten Auseinandersetzungen.

Will man die Frage nach der Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen in diesem Bereich beantworten, muß man auch grundsätzliche Probleme sehen. Die Arbeitnehmer haben seit Jahren paritätisch besetzte Stellen gefordert, die anstelle der Unternehmerkammern und unabhängig von diesen in Sachen Berufsbildung tätig werden. Der Gesetzgeber ist diesem Verlangen nur teilweise gefolgt, indem er den Unternehmerkammern paritätisch besetzte Berufsbildungsausschüsse beigeordnet hat. Die gesetzlichen Formulierungen über deren Aufgaben sind zudem noch mißverständlich und verschieden auslegungsfähig, was sich in der täglichen Arbeit der Ausschüsse niederschlägt. Ein solcher Streitpunkt ist z. B. die Regelung des Einsatzes der Ausbildungsberater, die laut Gesetz auch für die Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung zuständig sind. Während die Arbeitnehmervertreter davon ausgehen, daß der Berufsbildungsausschuß hierüber entscheidet, vertreten die Arbeitgebervertreter den Standpunkt, daß der Gesetzgeber durch die Wahl des Wortes „Rechtsvorschriften“ im § 58 BBiG bewußt den Einsatz des Kammerpersonals weiter der Kammergeschäftsführung überlassen wollte. Wenn man bedenkt, daß die Überwachung der Ausbildung in den Betrieben einer der Schlüsselpunkte für eine effektive Verbesserung der Berufsausbildung ist, dann erkennt man, um welch wesentliche Frage es hier geht.

Die Rechte der Berufsbildungsausschüsse und damit insbesondere der Arbeitnehmervertreter, werden durch weitere Gesetzesvorschriften eingeengt. Es ist nämlich festgelegt, daß Beschlüsse des Berufsbildungsausschusses einer zuständigen Stelle der Zustimmung

der Vollversammlung dann bedürfen, wenn zur Durchführung der Maßnahmen die für die Berufsbildung im laufenden Haushalt vorgesehenen Mittel nicht ausreichen oder wenn dafür in folgenden Haushaltsjahren Mittel bereitgestellt werden müssen, die die Ausgaben für Berufsbildung des laufenden Haushalts nicht unwesentlich übersteigen (§ 58). So manches Mal wird nun von Arbeitgebervertretern unter Bezugnahme auf diese Bestimmung versucht, andere, von Arbeitnehmern vorgeschlagene Maßnahmen zu verhindern. In der Vollversammlung können die Arbeitnehmer aber nichts oder nur wenig erreichen; bei den Industrie- und Handelskammern sind sie dort nämlich gar nicht vertreten und bei den Handwerkskammern nur zu einem Drittel.

Eine weitere Behinderung bzw. Beeinflussung der Ausschubarbeit ergibt sich vor allem aus der Bindung des Berufsbildungsausschusses an die Unternehmerkammern und deren bürokratischen Apparat. Die Ausschüsse, insbesondere die Arbeitnehmervertreter, sind abhängig von den durch die Kammern zur Verfügung zu stellenden Informationen. (Daß die verlangten Informationen manchmal sehr lange Zeit auf sich warten lassen, ist übrigens auch in den Berufsbildungsausschüssen auf Landes- und Bundesebene der Fall.) Bei den Berufsbildungsausschüssen der zuständigen Stellen erhielten bisher die Arbeitnehmervertreter sogar mehrmals Fehlinformationen. So wurden Gespräche von Kammerbeschäftigten mit Vertretern von Gewerkschaftsvorständen gegenüber den Arbeitnehmervertretern als perfekte Absprachen bezeichnet, um die Zustimmung zu einer Vorlage zu erhalten. Desgleichen wurde verschiedentlich behauptet, eine bestimmte Angelegenheit, z. B. die Prüfungsordnung für Umschüler, sei im Bundesausschuß für Berufsbildung noch längst nicht in der Abschlußberatung, um damit zu erreichen, daß örtliche Sonderregelungen beschlossen werden sollten. Hier ließe sich noch eine Reihe anderer Beispiele anfügen. Wenn es dann zu Abstimmungen und Beschlüssen kommt, müssen die Arbeitnehmer oft Kompromisse hinnehmen, die aufgrund der oben genannten Dinge nicht die besten sind.

Im Bereich des Handwerks sind die gesetzlichen Bestimmungen aufgrund der damals durch den Bundestag beschlossenen — und von den Arbeitnehmern aller Parteien hart aber umsonst bekämpften — Sonderbestimmungen noch schlechter. Die Tatsache, daß dort die Vollversammlung zu einem Drittel aus Gesellenvertretern besteht, ändert daran nichts.

Die Forderungen der Arbeitnehmer im Bereich der Berufsbildung können also auch nach Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes im Bereich der Kammern nicht oder in nicht ausreichendem Maße durchgesetzt werden. Es liegt daher nahe, zu fordern, daß entweder den Kammern die öffentlich-rechtlichen Zuständigkeiten entzogen oder ihre Organe paritätisch besetzt werden. Würde man die Kammern also paritätisch besetzen, hätte man zwar die Mitbestimmung im gewünschten Sinne eingeführt, jedoch blieben negative Aspekte bestehen: es bestünden weiterhin ständische Kammern für die verschiedenen Berufsbereiche; der auf die Unternehmer eingespielte Apparat der Kammern könnte nicht das volle Vertrauen der Arbeitnehmervertreter finden; eine Abtrennung von Kammeraufgaben, die ausschließlich den Unternehmerinteressen dienen, müßte sowieso erfolgen. Im übrigen blieben mit den alten Kammerbezeichnungen immer noch bestimmte negative Vorstellungen verbunden.

Der Vorschlag, sozusagen „auf der grünen Wiese“ mit neuen Einrichtungen — den „Regionalen Wirtschafts- und Sozialräten“ — neu zu beginnen, ist dagegen erheblich konsequenter. Diese Wirtschafts- und Sozialräte könnten von den bisherigen Kammern die Durchführung der beruflichen Bildung in dem Sinne übernehmen, daß sie im Sinne des Berufsbildungsgesetzes „zuständige Stellen“ würden. Damit könnte gleichzeitig an die Stelle mehrerer unterschiedlicher Kammern für eine Region nur eine einzige Einrichtung treten. Personal, Etat und Arbeitsverfahren dieser Stellen würden paritätisch festgelegt, einseitige Beeinflussungen wären von vornherein vermieden. Für die Arbeit-

nehmer ist dieser Vorschlag der bisher beste. Seine Realisierung muß daher mit allen Kräften angestrebt werden.

*Horst Kowalak, Abteilung Berufliche Bildung, DGB-Bundesvorstand*

Überbetriebliche Mitbestimmung in der EWG:  
Der Wirtschafts- und Sozialausschuß

Der entsprechend den Artikeln 193 bis 198 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft errichtete Wirtschafts- und Sozialausschuß (WSA) ist eine Art Ständeparlament, das lediglich beratende Funktionen hat. Er muß vom Ministerrat und von der Kommission zu Entscheidungen und Maßnahmen auf den Gebieten der Wirtschafts- und Sozialpolitik gehört werden, die im Vertrag von Rom aus dem Jahre 1957 ausdrücklich benannt sind. Darüber hinaus können Rat und Kommission den WSA in allen von ihnen als wichtig betrachteten Fällen anhören. Der WSA hat kein Initiativrecht. Er äußert sich in Form von Stellungnahmen, deren Entwürfe in den sogenannten „Fachlichen Gruppen“ und deren Arbeitsgruppen erarbeitet werden. Diese Stellungnahmen werden dem Rat und der Kommission übermittelt.

Der ständische Charakter des WSA kommt in seiner Gliederung in die Gruppen der Unternehmer (ohne Landwirte), der Arbeitnehmer sowie der freien Berufe, der Landwirte, des Handwerks und des Handels zum Ausdruck. Die Mitglieder werden von ihren Organisationen den nationalen Regierungen vorgeschlagen und vom Ministerrat auf vier Jahre berufen. Ein Drittel der 101 Mitglieder des WSA sind also Repräsentanten der verschiedenen Gewerkschaftsorganisationen in den , sechs Ländern der Europäischen Gemeinschaften.

Die Willensbildung im WSA ist in mehrfacher Hinsicht kompliziert: einmal treffen divergierende wirtschaftliche und gesellschaftliche Interessen der drei Gruppen aufeinander; zum anderen gibt es divergierende nationale Interessen; ferner besteht eine stillschweigende Übereinkunft, über die trennenden Gegensätze hinweg europäische Gesinnung zu praktizieren; schließlich sind die Organe der Europäischen Gemeinschaft — Rat und vor allem Kommission — darum bemüht, die großen Gruppen in Wirtschaft und Gesellschaft für ihre politischen und administrativen Vorhaben zu gewinnen. Wen mag es da verwundern, daß das Kennzeichen aller Äußerungen des WSA der Kompromiß ist. Die Bereitschaft der Mitglieder des WSA zum Kompromiß wird außerdem gefördert durch die aus vielfacher Erfahrung gewonnene resignierte Einsicht, daß Stellungnahmen des Ausschusses, oft mühsam ausgehandelt und formuliert, von den Adressaten entweder gar nicht oder je nach Opportunität beachtet werden. Diese Einstellung belastet den WSA ganz außerordentlich und macht ihrerseits den Ausschuß nicht gerade zum attraktiven Partner für Rat und Kommission.

Es ist nicht einfach, die Interessen der Arbeitnehmer im WSA so zur Geltung zu bringen, wie es ihrem Gewicht als soziale Kraft in Europa entspräche. Die Stoßkraft der Arbeitnehmergruppe im WSA wird häufig schon dadurch beeinträchtigt, daß unterschiedliche Auffassungen der Repräsentanten verschiedener Organisationen erst einmal unter einen Hut gebracht werden müssen, bevor die Gruppe als solche im Plenum oder in den fachlichen Gruppen auftritt. So kann es geschehen, daß es langer Debatten bedarf, bis sich Gewerkschafter aus sechs Ländern zu einer gemeinsamen Haltung gegenüber recht unbedeutenden Details von Agrarmarktregelungen einigen. Geht es allerdings um grundsätzliche Themen der Gesellschafts-, Wirtschafts- oder Sozialpolitik, so sind Strategie und Taktik der Arbeitnehmergruppe im WSA quasi vorgegeben. Die Koordination innerhalb der Gruppe ist dann reine Formalität. Es kommt dann vor allem darauf an, einen Sprecher zu bestimmen, der die Meinung der Arbeitnehmer möglichst eindrucksvoll artikuliert.

Die Gewerkschafter haben nur etwa ein Drittel der Stimmen im WSA. Das versetzt sie von vornherein in eine zementierte Minderheitsposition. Um ihre Auffassungen durchzusetzen, d. h. Stimmenmehrheiten zu gewinnen, müssen sie „Verbündete“ in den beiden anderen Gruppen werben. Bei der Gruppe der Unternehmer fällt dies verständlicherweise schwer. Es gibt allerdings Fälle, wo sich unabhängige und weitsichtige Männer aus dem Lager der Industriellen den Argumenten der Gewerkschafter nicht verschließen wollten. So werden dann eben die Fäden zu der Dritten Gruppe gesponnen, in der die Vertreter des „Mittelstandes“ und der Bauern schon eher einmal bereit sind, gemeinsame Sache mit den Gewerkschaften zu machen. Dabei wird häufig genug nach dem Motto verfahren: Eine Hand wäscht die andere. Sehr befriedigend ist dieses Verfahren sicherlich nicht, aber angesichts der Verteilung der politischen Gewichte im WSA bleibt oft kein anderer Weg, um strittige Probleme zu lösen.

Eine Chance der Durchsetzung von Forderungen der Arbeitnehmer im WSA liegt auch darin, daß nach dem durch EWG-Vertrag und Geschäftsordnung festgelegten Verfahren der Ausschuß zu Entwürfen vieler Richtlinien und Empfehlungen der Kommission an den Ministerrat zwingend Stellung nehmen *muß*. Oft genug liegt zwischen der Vorlage von Kommissions- oder Ratsentwürfen und den Terminen der Verabschiedung im Plenum des WSA so wenig Zeit, daß „Handstreichaktionen“ bei der Formulierung von Stellungnahmen möglich werden. Schlüsselfigur bei der Ausarbeitung von Stellungnahmen ist ohnehin der von der Fachlichen Gruppe eingesetzte Berichterstatter. Herrscht Zeitdruck, so wird seine Funktion noch bedeutungsvoller. Wenn dann auch noch die Fachleute aus dem Sekretariat des WSA sich bemühen, und schließlich gewerkschaftlicher Sachverstand mobilisiert werden kann, dann kann es geschehen, daß gewerkschaftliche oder arbeitnehmerfreundliche Gedanken in die Dokumente einfließen.

So wie die Dinge bisher liegen, kann der WSA in Brüssel nicht als eine Einrichtung bezeichnet werden, innerhalb derer und mit deren Hilfe die Interessen und Forderungen der europäischen Arbeitnehmerschaft und ihrer Gewerkschaften wirkungsvoll vertreten und durchgesetzt werden können. Es regiert der Kompromiß. Die harte Konfrontation von Meinungen und Forderungen lohnt sich nicht, da die politischen Entscheidungen anderswo gefällt werden. Selbst der publizistisch-propagandistische Effekt der Konfrontation ist gering.

Angesichts dieser Sachlage müssen sich die Gewerkschaften verständlicherweise an andere Adressen wenden, wenn sie ihre Vorstellungen über die Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft politisch und administrativ verwirklicht wissen wollen. Da bleiben in erster Linie nach wie vor die nationalen Regierungen, deren Minister im Rat der Europäischen Gemeinschaften ohnehin die letzte Entscheidungsvollmacht besitzen. Geht es um mehr technische Dinge — und davon gibt es in Brüssel mehr als genug! — so halten sich die Gewerkschaften zweckmäßigerweise an den spezialisierten und leistungsfähigen Apparat der Kommission.

Auf dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem Brüsseler Wirtschafts- und Sozialausschuß müssen die Vorschläge des DGB über die institutionelle Form der überbetrieblichen Mitbestimmung unterstützt werden. Die paritätische Besetzung der Wirtschafts- und Sozialräte auf den verschiedenen Stufen ist unverzichtbar. Ohne Initiativrecht bleiben die Räte steril und politisch wirkungslos. Ohne leistungsfähigen wissenschaftlichen, administrativen und technischen Unterbau sind sie den staatlichen und verbandlichen Bürokratien ausgeliefert. Ohne ungehinderten Zugang zu all den Informationen, die den staatlichen Instanzen zufließen, können sie ihre Initiativ- und Korrektivfunktionen nicht ausüben.

*Dr. Heinz Markmann, Wirtschaftswissenschaftliches Institut der Gewerkschaften*