
Berichte

„Ausbildungshemmende Vorschriften?“

Ein Beitrag zur Situation im Jugendarbeitsschutz

Im Frühjahr/Sommer 1977 wurde an der Universität Konstanz eine jetzt abgeschlossene Untersuchung zur Situation im Jugendarbeitsschutz durchgeführt¹, deren Konzeption auf Anregung und in enger Kooperation mit dem DGB-Kreis Konstanz entwickelt wurde.

Neben der allgemeinen Frage der Einhaltung des neuen Jugendarbeitsschutzgesetzes in der Praxis ergab sich im Verlauf der detaillierten Untersuchung von Verstößen in Abhängigkeit von Branchen und Betriebsgrößen quasi als Nebenprodukt eine zweite interessante Fragestellung: Inwieweit treffen die Behauptungen vorwiegend konservativer Kreise in der Bundesrepublik zu, das Jugendarbeitsschutzgesetz hindere insbesondere Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks und Handels an der Berufsausbildung und der Einstellung jugendlicher Arbeitnehmer überhaupt. Behauptungen, die als Basis für Überlegungen und Bemühungen dienen, das Jugendarbeitsschutzgesetz knapp ein Jahr nach seiner Verabschiedung bereits wieder zu „entschärfen“².

Zur Methode

Die empirischen Ergebnisse zur Situation des Jugendarbeitsschutzes in der Region Konstanz wurden über eine Fragebogenaktion gewonnen, die mit Hilfe von Jugendvertretern, Schülern, Teilnehmern eines Universitätsprojektkurses und einigen Lehrern durchgeführt wurde. Leider war es nicht möglich, die Befragung offiziell an den Schulen vorzunehmen, da sie von den zuständigen Oberschulämtern (Freiburg und Tübingen) mit recht fragwürdigen Begründungen untersagt wurde („Auch könnte sich durch die Befragung eine Störung des Verhältnisses zu Eltern, Schülern, Lehrern und Betrieben ergeben“)³. Aus diesem Grund konnten z. B. Jugendliche im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Arztpraxen usw. von vornherein nicht befragt werden, also gerade aus solchen Bereichen, die schon in früheren Untersuchungen als besondere Problemzonen ausgemacht wurden⁴. Insofern dürften die Untersuchungsergebnisse letztlich eine gewisse Tendenz positiver als der angenommene Gesamtdurchschnitt ausfallen. Die Repräsentativität der Untersuchung ist dennoch gewahrt, da bei den insgesamt etwa 300 Befragten (Industrie, Handwerk, Handel und öffentlicher Dienst) jeweils alle Schüler einer Berufsschulklasse befragt wurden und sich schließlich in den Ergebnissen im Vergleich zu früheren Untersuchungen mit weitaus größeren ausgewählten Gruppen keine nennenswerten Unterschiede ergeben.

1 Eine Broschüre mit den wichtigsten Ergebnissen erscheint noch im Herbst 1977 unter dem Titel: „Jugendarbeitsschutz in der Krise“ (Hrsg. F. Rath).

2 So z. B. die Entschließung des Bundesrats vom 6. 5. 1977 „zur Überprüfung ausbildungshemmender Vorschriften“ auf Antrag der Landesregierung von Baden-Württemberg, BR Drs. 111/77.

3 So ein Zitat aus der Antwort des Oberschulamtes Freiburg vom 14. 4. 1977.

4 Diese Branchen werden teilweise durch eine neuere Untersuchung der Gewerkschaft Nahrung — Genuß — Gaststätten (1977) abgedeckt.

Einige Ergebnisse der Untersuchung

Will man in Kürze ein Ergebnis vorwegnehmen, so läßt sich generell folgendes feststellen: es gibt kaum einen Betrieb (auch nicht des öffentlichen Dienstes), in dem das Jugendarbeitsschutzgesetz buchstabengetreu eingehalten würde; die Schwere der Verstöße und besonders auch ihre Häufigkeit nimmt aber mit abnehmender Betriebsgröße zu, bzw. konzentriert sich in den Betrieben des Handels und Handwerks. Beispielhaft sollen i. f. einige wichtige Ergebnisse der Untersuchung referiert und damit die Situation im Jugendarbeitsschutz ansatzweise umrissen werden.

Arbeitszeiten

Die Bedeutung der Arbeitszeitfrage für die Jugendlichen bedarf wohl kaum einer weitgehenden Erörterung. Abgesehen von den gesundheitlichen Belastungen durch überlange Arbeitszeiten ist sie vor allem für die Frage der sozialen Entwicklung außerhalb der Arbeitszeit bedeutsam. Überlange Arbeitszeiten, ungewöhnliche Lage der Arbeitszeit, Arbeit an Samstagen oder gar Sonntagen vermindert die Möglichkeiten des Jugendlichen, sich in seiner Freizeit zusammen mit Gleichaltrigen zu entfalten.

Im Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 8 Abs. 1) ist eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden vorgesehen. Trotz dieser eindeutigen Bestimmung wird diese Arbeitszeit bei 16,2 Prozent der befragten Jugendlichen regelmäßig überschritten. Einzelne Bereiche, wie z. B. der Einzelhandel mit 42,1 Prozent, liegen noch erheblich höher. Dabei ist dieser Durchschnitt durch die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im öffentlichen Dienst⁵ eher noch gedrückt. Die Konzentration auf kleinere Betriebe wird an der Tabelle deutlich, die die Verstoßquoten in Abhängigkeit von der jeweiligen Betriebsgröße (Beschäftigte) aufzeigt. Also lediglich im öffentlichen Dienst und in Betrieben mit mehr als 101 Beschäftigten (= Industriebetriebe) ist einigermaßen gewährleistet, daß die Jugendlichen aufgrund regelmäßiger Arbeitseinteilung tatsächlich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beschäftigt werden.

Überstunden

Bei diesen Verstoßquoten kommt der Frage nach Überstunden noch erhöhte Bedeutung zu. Da die Jugendlichen bei der Vorfrage nur die regelmäßige Arbeitszeit einzutragen hatten, bei der bereits in auffallend vielen Fällen gegen das Gesetz verstoßen wurde, muß der Anteil, der als ausdrücklich mit Überstunden bezeichneten Arbeitszeitverlängerungen noch überraschen. Denn insgesamt 56,0 Prozent der Befragten haben schon Überstunden geleistet oder tun dies sogar regelmäßig; nach Größenklassen ergeben sich die in der Tabelle aufgezeigten Verstoßquoten. In einzelnen Fällen liegen die Ergebnisse noch weit über dem Durchschnitt, so im Foto-Optik-Bereich 84,6 Prozent und im Einzelhandel 78,9 Prozent.

Da „Überstunden“ im Jugendarbeitsschutzgesetz überhaupt nicht vorgesehen sind, muß ihre Abgeltung als Mehrarbeitszeit über Freizeitausgleich erfolgen. Im Verfahren andere Formen der Abgeltung, wie Bezahlung der Überstunden (so wünschenswert dies im einzelnen für den Jugendlichen auch sein mag) oder überhaupt kein Ausgleich (so im Handwerk in 69,6 Prozent der Fälle) verstoßen gegen die Intentionen des Gesetzes.

⁵ 57,1 Prozent der Befragten bei der Bundesbahn (Hauptanteil der Befragten im öffentlichen Dienst) arbeiten sogar weniger als 8 Stunden laut regelmäßiger Diensterteilung,

Samstagsarbeit

Die Sollvorschrift des Jugendarbeitsschutzgesetzes § 16 („Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben“)⁶ wird von einigen Arbeitgebern recht großzügig zuungunsten der Jugendlichen gehandhabt. Im Einzelhandel arbeiten 79,3 Prozent der Jugendlichen drei oder mehr Samstage im Monat; 63,1 Prozent der Jugendlichen in dieser Branche haben überhaupt keinen einzigen Samstag im Monat frei!

Weit weniger großzügig wird bei der ebenfalls gesetzlich vorgeschriebenen Anrechnung der Samstagsarbeit verfahren, die ausschließlich über Freizeitausgleich zu erfolgen hat⁷. Abgesehen von der Ungleichbehandlung, die hier bereits im Gesetz angelegt ist (in Handwerk und Industrie muß ein freier Tag gewährt werden, unabhängig davon, wie lange der Jugendliche am Samstag gearbeitet hat, während beim Handel nur so viele Stunden Freistellung gewährt werden müssen, wie der Jugendliche tatsächlich gearbeitet hat), sind die Verstöße bei der arbeitgeberfreundlicheren Regelung für den Handel (Hauptanteil an Samstagsarbeit) enorm.

Unabhängig von den direkten Verstößen ergeben sich bei genauer Analyse der Antworten der Jugendlichen noch erheblich mehr Belastungen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit. So werden zwar die Pausen im allgemeinen eingehalten⁸, aber in einzelnen Bereichen sind überlange Anwesenheitszeiten im Betrieb die Regel, so daß von echten Pausen gar nicht die Rede sein kann. Obgleich hier keine rechtlich relevanten Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorliegen, ist die Tatsache, daß z. B. jeder 5. Jugendliche in Betrieben bis zu 20 Beschäftigten und jeder 10. Jugendliche in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten länger als 10 Stunden am Tag oder mehr dem Betrieb zur Verfügung stehen muß, im Hinblick auf den Freizeitbereich eine bedenkliche Erscheinung. Sie bestätigt im nachhinein die Notwendigkeit der Forderung zum Jugendarbeitsschutzgesetz, Pausen in die Berechnung der Arbeits-/Ausbildungszeit mit einzubeziehen.

Berufsschulbesuch

Direkte Behinderungen des Berufsschulbesuchs waren über die Fragebogenaktion nicht feststellbar, obwohl die Arbeitgeber bekanntermaßen gerade bei Jungarbeitern recht wenig von der Berufsschulpflicht halten⁹. Beim Jugendarbeitsschutzgesetz wurden die zwei Regelungen des § 9 untersucht, die den Berufsschulunterricht betreffen. Bei der ersten wird ein Beschäftigungsverbot in den Fällen angeordnet, in denen die Berufsschule an einem Tag länger als 5 Stunden einschließlich der Pausen gedauert hat, und zweitens regelt § 9 die Pflicht zur Anrechnung der Berufsschulzeit ebenfalls einschließlich der Pausen als Arbeitszeit, sofern die erste Bedingung nicht erfüllt wird. Während gegen die erste Bestimmung relativ selten verstoßen wird¹⁰, werden die Jugendlichen für den Berufsschulbesuch offenbar durch erhöhte Gesamtarbeitszeit am gleichen Tag „bestraft“. Nur so ist die hohe Verstoßquote in diesen Fällen zu erklären.

6 Wobei Samstagsarbeit ohnehin schon eine Ausnahmeregelung darstellt.

7 § 16 Abs. 3 und 4 JArbSchG.

8 Dies dürfte aber bei diesem Punkt weniger auf das Bemühen der Arbeitgeber um korrekte Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zurückzuführen sein, als auf betriebliche Gepflogenheiten, die für alle Arbeitnehmer gelten.

9 So gab es im Jahre 1976 in Baden-Württemberg eine vielbeachtete Aktion der Landesregierung, die Berufsschulpflicht für Jugendliche ab 17 Jahren dann aufzuheben, wenn sie in einen Arbeitsplatz vermittelt werden konnten. Unter massivem Druck der Öffentlichkeit und insbesondere der Gewerkschaften wurde diese Aushöhlung der Berufsschulpflicht bald wieder zurückgezogen.

10 Dies kann seinen Grund auch in einer „vorbeugenden“ Abstimmung der Unterrichts- und Pausenzeiten an der Berufsschule mit dem „dualen“ Partner haben; jedenfalls wurden kurz nach Verabschiedung des JArbSchG Versuche, solche Absprachen zu treffen, auch im Untersuchungsgebiet bekannt. In die gleiche Richtung zielt übrigens auch teilweise o. g. BRDrs. 111/77.

Die Verstöße in Abhängigkeit von der Betriebsgröße zeigen hier einmal ein etwas ausgeglicheneres Bild (vgl. Tabelle). Hier muß auch berücksichtigt werden, daß gerade im Untersuchungsgebiet die Jugendlichen noch weitaus mehr belastet sind, als dies hier abzulesen ist. Viele müssen ihre Mittagspause für den Weg von der Schule zum Betrieb opfern, Strecken bis zu 20 km¹¹.

Arbeitsbedingungen

Jugendliche unter 18 Jahren befinden sich im Regelfalle noch im Wachstumsstadium, ihre körperliche Leistungsfähigkeit ist von daher noch längst nicht so hoch wie bei den Erwachsenen. Eine Mißachtung dieser Tatsache durch schwere und einseitige Dauerbelastungen, wie sie z. B. im Akkord, ständigen Arbeiten unter Zeitdruck oder durch besondere belastende Bedingungen (Nässe, giftige Stoffe usw.) bei der Arbeit gegeben sind, kann die Gesundheit dieser Jugendlichen dauerhaft schädigen und beeinträchtigen¹². Aus diesem Grund sind solche Arbeitsbedingungen größtenteils im Jugendarbeitsschutzgesetz untersagt (§§ 22, 23). Die Fragen zu diesem Bereich waren in mehrere Einzelfragen aufgegliedert, um einen Überblick über die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen der Jugendlichen zu erhalten und bei der Auswertung mögliche begriffliche Unsicherheiten (z. B. Akkord - Arbeit unter Zeitdruck) in Griff zu bekommen. Auf die Frage nach eigener Akkordarbeit ergaben sich immerhin 15,1 Prozent zustimmende Antworten, bei der Frage nach Zusammenarbeit mit Erwachsenen, die im Akkord arbeiten, 17,1 Prozent, und auf die generelle Frage nach Arbeit unter Zeitdruck sogar 72,8 Prozent. Hier scheint insbesondere beim Kfz-Handwerk ein Schwerpunkt zu liegen (Arbeiten unter Zeitdruck = 91,4 Prozent), der auch durch ebenso über dem Durchschnitt liegende Quoten bei den beiden anderen Verstößen bestätigt wird. Da in dieser Branche Vorgabezeiten für Reparaturen üblich sind, läßt sich aus diesen Antworten zumindest ablesen, daß die Befragten entweder direkt (bei eigenen Reparaturaufträgen) oder indirekt (in Zusammenarbeit mit erwachsenen Kollegen) oftmals einem erheblichen Zeit- und Leistungsdruck ausgesetzt sind.

Belastungen der individuellen Leistungsfähigkeit

Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in den Antworten auf die Frage, ob sich die Jugendlichen teilweise bei ihrer Arbeit überfordert fühlten, wider. Nach Betriebsgrößen unterschieden ergeben sich die in der Tabelle genannten Antworten. Betriebe mit offenbar außerordentlich hohen Anforderungen sind hier in den Bereichen Einzelhandel 63,2 Prozent und Kfz-Handwerk 48,5 Prozent zu finden. Das im Gesetz angelegte Dilemma, überhöhte Leistungsanforderungen zwar zu verbieten, aber nicht näher zu konkretisieren¹³, erschwert empirische und im übrigen auch rechtlich relevante Kontrollen der Gewerbeaufsichtsämter.

Belastende Arbeitsbedingungen

Ein weiterer Aspekt bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen ist die Frage nach direkt belastenden Einflüssen bei der Arbeit. Hier ist im Gesetz zwar geregelt, daß Jugendliche solchen Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt werden dürfen, jedoch fehlen Bestimmungen über

11 Trotz dieser großen Belastungen, die sich sicherlich nicht positiv auf die Leistungen in der Schule auswirken, haben die Arbeitgeber sich bisher strikt geweigert, die insbesondere von der IG-Metall-Jugend in Baden-Württemberg aufgestellte Forderung nach völliger Freistellung an Berufsschultagen zu erfüllen. Siehe hierzu *Berufliche Bildung*, Mitteilung des DGB-LBZ Baden-Württemberg, 25. 4. 1977.

12 Zu den medizinischen Aspekten siehe insbesondereff.-P. *Weymar*, „Jugendarbeitsschutz-mißachtet und nicht verstanden“ in: R. Kasiske (Hrsg.): *Gesundheit am Arbeitsplatz*, Reinbek 1976, Seite 160—192, insbesondere siehe 172/75.

13 Abgesehen von dem vagen Hinweis in § 22 Abs. 1, 1.

die zulässigen Belastungsgrade¹⁴. So überrascht die Zahl der Jugendlichen, die über belastende Arbeitsbedingungen klagen, keineswegs. Insgesamt 39,8 Prozent der befragten Jugendlichen arbeiten zumindest manchmal unter solchen Bedingungen, für einzelne Branchen liegen die Antworten auf die gleiche Frage noch wesentlich höher, so bei Foto/Optik 53,9 Prozent, Einzelhandel 47,4 Prozent. Obwohl infolge der gesetzlichen Unbestimmtheit solcher Vorschriften nur nach der subjektiven Einschätzung gefragt werden konnte, ergibt die Anzahl der Antworten insgesamt und die von den Jugendlichen ebenfalls gemachten genaueren Angaben zur Art der Belastung und etwaige Mehrfachbelastungen doch einige wichtige Hinweise für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen insgesamt.

Ärztliche Untersuchungen

Zunehmender Leistungsdruck und allgemeine Belastungssteigerungen in den Betrieben gehen auch an den Jugendlichen nicht spurlos vorüber und führen bereits kurzfristig zu erheblichen gesundheitlichen Schädigungen. Dies beweisen die Untersuchungsergebnisse bisheriger Erhebungen bei ärztlichen Untersuchungen, bei denen in zunehmender Zahl Vermerke und Arbeitsverbote ausgesprochen werden müssen¹⁵. Die ärztliche Erstuntersuchung (vor Aufnahme der Arbeit) und die Nachuntersuchung (im 2. Lehr- bzw. Arbeitsjahr) sind im Gesetz vorgeschrieben, um mögliche Schädigungen durch die Arbeit frühzeitig zu erkennen bzw. von vorneherein auszuschließen¹⁶. Trotz der offensichtlichen Notwendigkeit dieser Untersuchungen für die gesundheitliche Vorsorge der Jugendlichen verzichten immer noch 12,3 Prozent der Betriebe auf den Nachweis der Erstuntersuchung. Bei den Nachuntersuchungen sind es sogar 51 Prozent! Dies, obwohl der fehlende Nachweis der Untersuchung ein absolutes Beschäftigungsverbot für die Jugendlichen begründet. Auch sonst scheinen die Arbeitgeber vielfach diese Untersuchungen nicht für sonderlich wichtig zu nehmen, denn die ebenfalls im Gesetz vorgesehene Freistellung für diese Untersuchung wird bei 16 Prozent der Betroffenen nicht gewährt, dabei erzielen drei Branchen besonders hohe Verstoßquoten: Foto/Optik 50,0 Prozent, Einzelhandel 36,4 Prozent, Kfz-Handwerk 29,2 Prozent. Diese Ergebnisse über fehlende ärztliche Untersuchungen werden auch durch die jährlichen Berichte der Gewerbeaufsichtsämter bestätigt; für Baden-Württemberg waren 1975 z. B. 65 Prozent der insgesamt festgestellten Verstöße allein diesen Versäumnissen zuzurechnen.

Betriebe mit Mehrfachverstößen

Soweit die Übersicht über eine Auswahl bestimmter Verstöße: sie allein sind für die Beurteilung der gesamten Arbeitssituation eines Jugendlichen erst im Zusammenhang mit ihrer Häufigkeit im einzelnen Betrieb bedeutsam. Diese Häufigkeit wurde zusätzlich aufgrund einer Auswahl von 13 sog. „harten“ Verstößen gegen das Gesetz untersucht¹⁷. Dabei ergab sich zunächst folgende allgemeine Aufteilung in Jugendliche, in deren Betrieb in einem oder in mehreren Fällen solche Verstöße festgestellt wurden:

<u>Anzahl der Verstöße</u>	<u>bei den Jugendlichen</u>
1	22,6 %
2-4	44,0 %
5-9	33,3 %

14 In § 22 JArbSchG sind zwar einige mögliche belastende Bedingungen genannt (Kälte, Nässe etc.), es fehlt aber jeder Verweis auf Richtwerte . . . außerdem sind aufgrund von Abs. 2 Ausnahmen möglich.

15 Siehe H.-P. Weymar, a.a.O., S. 174.

16 §§ 32 und 33 Jugendarbeitsschutzgesetz.

17 Insbesondere Arbeitszeitverstöße, Akkordarbeit, Untersuchungsversäumnisse usw.

Als Höchstzahl ergaben sich 9 aus 13 möglichen Verstößen bei einzelnen Jugendlichen im Betrieb. Nach Betriebsgrößenklassen untersucht, sinkt die Häufigkeit von Mehrfachverstößen eindeutig gegen die Zunahme der Betriebsgröße (9 Verstöße kommen nur in Betrieben mit einer Größe von bis zu 20 Beschäftigten vor). Nach Branchen gegliedert läßt sich eine deutliche Dominanz von Handel und Handwerk bei Mehrfachverstößen ermitteln. Von dieser Beobachtung ausgehend, ergibt sich das eingangs genannte Ergebnis, das auch durch die Einzeluntersuchungen gedeckt wird. In Handel und Handwerk und bei kleineren Betrieben wird am wenigsten auf die Schutzgesetze und damit die Belange der dort beschäftigten Jugendlichen Rücksicht genommen. Diese Tatsache wird von den Jugendlichen auch so empfunden, wie eine spezielle Auswertung zu diesem Merkmal ergab. Denn die Zahl der Jugendlichen, die Veränderungswünsche äußerten (Berufswechsel, Stellenwechsel in absehbarer Zeit oder nach der Ausbildung) nimmt mit der Häufigkeit von Verstößen im Betrieb (als Gesamtheit und Ausdruck der dortigen Arbeitsbedingungen) zu. Der kritische Punkt liegt dabei zwischen 4 und 5 Einzelverstößen. „Bei 2 bis 4 Verstößen sind die Jugendlichen noch geneigt, im Betrieb zu bleiben. Bei mehr als 5 Verstößen ist den Jugendlichen die Lust am Betrieb und Beruf vergangen¹⁸.“

Lehrstellenentwicklung in den Problembereichen

Werden damit die Ergebnisse früherer Untersuchungen zur Situation im Jugendarbeitsschutz weitgehend bestätigt, so stellt sich bei der großen Häufigkeit von Verstößen die Frage, inwieweit und ob das neue Jugendarbeitsschutzgesetz überhaupt Einfluß auf das Angebot an Lehrstellen bzw. Arbeitsplätzen für Jungarbeiter gehabt hat. Denn gerade im Handel und Handwerk muß in vielen Einzelbereichen fast von einer Nichtbeachtung zentralster Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes gesprochen werden, somit können dadurch auch keine wesentlichen Änderungen in der betrieblichen Praxis verursacht worden sein. Ein Blick auf die Lehrstellenentwicklung im Handwerk (alle Lehrberufe) zeigt in einer Aufstellung des DGB-Kreisjugendausschusses Konstanz vom Frühjahr 1977¹⁹ eine stetige Zunahme der Ausbildungsverhältnisse seit 1974, die in keiner Weise durch das Inkrafttreten des Jugendarbeitsschutzgesetzes 1976 unterbrochen wird. Vielmehr ergeben sich gerade in solchen Branchen, die angeblich besonders durch das neue Gesetz getroffen wurden (Bäcker, Konditor, Fleischer), allein von 1975 auf 1976 gerechnet Steigerungsraten von über 100 Prozent bei den tatsächlichen abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen. In geringerer Form, aber nahezu durchweg positiv, sind kaufmännische und handwerkliche Berufe (im Bereich der Handwerkskammer) an der Gesamtsteigerung im gleichen Zeitraum von immerhin 4,5 Prozent beteiligt. Diese Beobachtung trifft innerhalb des IHK-Bereichs ebenfalls auf den Problembereich Groß-/Einzelhandel zu, wo sich auch für 1977 eine nochmalige Steigerung der Ausbildungsverhältnisse abzeichnet.

Wenn es sich hier zunächst auch nur um die Untersuchung der Verhältnisse einer relativ kleinen Region handelt, so ist kaum daran zu zweifeln, daß die Ergebnisse auch hier weitgehend verallgemeinert werden dürfen. Schließlich weist auch die zu Jahresbeginn von der Wirtschaft gegebene Zusicherung, über 100 000 zusätzliche Ausbildungsplätze für 1977 bereitzustellen, um der Umlagefinanzierung nach dem Ausbildungsplatzförderungsgesetz zu entgegen, i. w. solche Ausbildungsgänge in Branchen aus, die unter dem Blickwinkel des Jugendarbeitsschutzgesetzes eher von zweifelhafter Qualität sind, aber offensichtlich trotz „verschärfter“ Bestimmungen dieses Gesetzes noch zur Genüge vorhanden sind (insbesondere Hotel- und Gaststättengewerbe).

18 S. F. Rath, „Zahl der Verstöße und Veränderungswünsche“, Auswertungspapier, Konstanz, Juli 1977, S. 1.

19 Das Erhebungsgebiet ist weitgehend identisch mit dem der Untersuchung zum JArbSchG.

Betriebsgröße (Beschäftigte)	1–20	21–100	101 und mehr
Verstoßquote	23,7 %	13,7 %	2,1 %
tatsächlich schon Überstunden geleistet haben:	72,3 %	60,7 %	18,2 %
Mehrbeschäftigung als insgesamt 8 Stunden nach Schulbesuch			
am 1. Tag	15,2 %	16,7 %	22,2 %
am 2. Tag	24,5 %	19,2 %	4,9 %
überhöhte Leistungsanforderungen	44,8 %	31,0 %	18,7 %

Damit entfällt die Grundlage für Behauptungen, das Jugendarbeitsschutzgesetz zwingt zu einer Einschränkung der Ausbildungskapazitäten in den kleinen Betrieben des Handwerks und Handels. Vielmehr scheint die Nichtbeachtung des Gesetzes in der Praxis in vielen Fällen auch kaum Veränderungen bewirkt zu haben: Auch die befragten Jugendlichen stellten nur in 26,3 Prozent der Fälle tatsächliche Verbesserungen fest. Die Mehrzahl, nämlich 73,2 Prozent der Befragten, ist der Ansicht, daß alles beim alten geblieben sei.

Wenn also die Handwerks- und Handelsbetriebe und ihre überbetrieblichen Vertretungen dieses Gesetz gleichwohl bekämpfen, so wohl weniger deshalb, weil es sie faktisch zu sofortigen Anpassungsmaßnahmen mit möglicher Beeinträchtigung von Gewinninteressen gezwungen hätte oder noch zwingen würde; ihre Reaktion muß eher als Ausdruck der allgemeinen politischen Lage (Rücknahme politischer Reformen unter Ausnutzung der wirtschaftlichen Krisenerscheinungen) und dem Bestreben gesehen werden, die zumindest zukünftig denkbare Möglichkeit, einzelne Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, trotz all seiner aus der Sicht der Jugendlichen ihm noch anhaftenden Mängel, doch einmal konsequent anzuwenden zu müssen, auszuschließen bzw. die notwendige Fortentwicklung des Jugendarbeitsschutzes auf der Basis des jetzt Erreichten zu erschweren.

Die Benutzung des Jugendarbeitsschutzes, also von Bestimmungen, die als notwendigste Erfüllung von Schutzbedürfnissen jugendlicher Arbeitnehmer gedacht sind, als Druckmittel gegen die Existenz der jugendlichen Arbeitnehmer, schließt sich somit lückenlos in die auf allen Gebieten beobachtbaren Kampagnen der Unternehmer ein, gesetzlich und tarifvertraglich Erreichtes zurückzunehmen und Fortentwicklungen zu verhindern.

Herbert Dombrowsky, Student an der Universität Konstanz

Betriebsverfassung im System gewerkschaftlicher Interessenwahrnehmung

Der betrieblichen Mitbestimmung kommt bei der Wahrnehmung und Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen erhebliche Bedeutung zu. Mit Blick auf das Thema ist diese Feststellung nicht so sehr aufgrund der normativen Ausgestaltung der Beteiligungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmervertretung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu treffen. Ein entscheidendes Moment ist vielmehr die Verzahnung der Betriebsverfassung mit den Einzelbereichen der gesamtgewerkschaftlichen Interessenwahrnehmung.

Aus dieser Sicht zeigt sich der große Stellenwert der betrieblichen Mitbestimmung vor allem in drei Bereichen: im System der Mitbestimmung, in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik und bei der unmittelbaren Präsenz der Gewerkschaft in den Betrieben. Dabei kann vorab festgestellt werden, daß das neue Betriebsverfassungsgesetz von 1972 (BetrVG) zu einer effektiveren Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten auch im Zusammenhang mit diesen Bereichen geführt hat, sich andererseits aber bestimmte Schwächen gezeigt haben. Eine künftige Weiterentwicklung der Betriebsverfassung wird die in dieser Beziehung gesammelten Erfahrungen mit zu berücksichtigen haben.

Betriebsverfassung und Mitbestimmung

Die von den Gewerkschaften geforderte paritätische Mitbestimmung, wie sie bisher nur im Bereich der Montanindustrie verwirklicht ist, würde bei ihrer Ausdehnung auf den Bereich der übrigen Wirtschaft keineswegs eine Fortschreibung des Betriebsverfassungsrechts überflüssig machen. Unterhalb der Unternehmensebene fallen zahlreiche Entscheidungen, die tief in den Arbeitsalltag der Arbeitnehmer eingreifen. Das gilt im besonderen Maße für die Organisation der Arbeit im Zusammenwirken mit den Betriebsmitteln. Die Gestaltung der Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze und Arbeitsumgebung ist für die Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung.

In diesen Bereichen hat der Betriebsrat, von wenigen Einzelaspekten abgesehen, wie z. B. bei der Lage der Arbeitszeit¹, kein Mitentscheidungsrecht. Die hauptsächlich in Betracht kommenden Regelungen der §§ 90, 91 BetrVG geben ihm lediglich Unterrichts- und Beratungsrechte bzw. unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen ein korrigierendes Mitbestimmungsrecht. Zwischen der sozialpolitischen Funktion der genannten Vorschriften, die von Arbeitgeber und Betriebsrat eine Beachtung der menschengerechten Arbeitsgestaltung verlangen, und der Normenqualität klafft ein entscheidender Widerspruch.

Eine Weiterentwicklung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats in den Fragen der Arbeitsorganisation würde eine Unternehmensmitbestimmung, selbst wenn sie paritätisch ausgestaltet wäre, nicht wesentlich berühren. Andererseits gibt es Bereiche, bei denen die beiden Mitbestimmungsebenen weitgehend aufeinander abgestimmt werden müssen. Das ist bei den wirtschaftlichen Beteiligungsrechten der Fall. Eine gleichberechtigte Mitbestimmung auf beiden Ebenen über die gleichen Angelegenheiten kann nicht in Betracht kommen.

Die betriebliche Mitbestimmung kann jedoch um so stärker ausgebaut werden, je schwächer die Unternehmensmitbestimmung ausgestaltet ist. Für eine künftige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes könnte das etwa bedeuten, daß dem Betriebsrat bei bestimmten Betriebsänderungen, wie z. B. bei der Änderung der Betriebsorganisation oder der Einfüh-

¹ § 87 Abs. 1 Ziff. 2 BetrVG

rang neuer Fertigungsverfahren, ein Widerspruchsrecht zu geben ist, soweit hierdurch Belange der Arbeitnehmer berührt werden. Es sollte jedenfalls nicht allein auf das Instrument des Sozialplanes abgehoben werden, das lediglich eine Milderung der wirtschaftlichen Nachteile für die Arbeitnehmer bedeutet und dem Betriebsrat bei Betriebsänderungen vielfach lediglich die Betätigung als „soziale Feuerwehr“ zuweist.

Betriebsverfassung und Tarifpolitik

Der Tarifvertrag als Instrument der Tarifpolitik bedarf als relativ globales Mittel zur Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen vielfach noch begleitender, auf den Einzelbetrieb abgestimmter Betriebsvereinbarungen. Dabei muß selbstverständlich der Tarifvorrang gewahrt bleiben. Im Betriebsverfassungsgesetz ist dieser Tarifvorrang allerdings ohnehin ausdrücklich normiert².

Es sind vor allem zwei Punkte, die bei einem Aufeinanderabstimmen der betrieblichen Mitbestimmung mit der Tarifpolitik hervorzuheben sind: tarifvorbereitende und tarifergänzende Maßnahmen. Als Beispiel kann der Lohnbereich herangezogen werden. Der in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen mehr oder weniger große Kreis von außertariflichen Angestellten ist — bis zum Zeitpunkt diesbezüglicher tariflicher Regelungen — hinsichtlich der Gehaltshöhe den entsprechenden Tarifbestimmungen entzogen. Der Betriebsrat könnte über seine Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 10 BetrVG (Fragen der betrieblichen Lohngestaltung) Einfluß auf die Entgeltgestaltung in diesen Bereichen nehmen und damit tarifvorbereitend wirken. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob sich die Mitbestimmung auf die Gehaltshöhe im Einzelfall erstreckt. Der Mitbestimmung unterworfen sind jedenfalls die Grundsätze, nach denen die Gehaltsgruppenteilung im übertariflichen Raum erfolgt. Gleichzeitig würde damit der weitverbreiteten Praxis der Arbeitgeber, auch und gerade im AT-Bereich durch „Nasenzulagen“ mehr oder weniger willkürliche Differenzierungen zu schaffen, entgegengewirkt.

Auch tarifergänzende Maßnahmen sind im Bereich des Leistungslohnes durch die betriebliche Mitbestimmung möglich. Auch hier ist darauf hinzuweisen, daß die betreffende Angelegenheit selbstverständlich nicht tariflich abschließend geregelt sein darf³. Es müssen jedoch die lohnpolitischen Bereiche im Betrieb, die der Tarifvertrag allein schon wegen seiner Entfernung zum konkreten Regelungsbereich Betrieb nicht oder nur ungenügend erfassen kann, dem Mitgestaltungsrecht des Betriebsrates unterworfen sein. Es ist kein letztlich durchschlagender Grund dafür ersichtlich, daß es hier beim Alleingestaltungsrecht des Arbeitgebers bleiben soll. Das gilt insbesondere für Akkordfragen und Zulagensysteme, mit denen ein Anreiz für eine gesteigerte Arbeitsleistung verbunden ist.

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung sind somit zwei Instrumente, die sich gegenseitig im Sinne einer wirksameren Vertretung von Arbeitnehmerinteressen ergänzen können. Bei einer künftigen Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wird diesem Problem besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden müssen.

Dabei wird auch die heute noch sehr umstrittene Frage, ob und inwieweit der § 77 Abs. 3 BetrVG im Bereich des § 87 BetrVG Sperrwirkung entfaltet, geklärt werden müssen⁴. Nach § 77 Abs. 3 BetrVG dürfen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die gewerkschaftliche Argumentation geht dahin, daß die Sperrwirkung

2 vgl. § 77 Abs. 3, § 87 Abs. 1 BetrVG

3 vgl. § 87 Abs. 1 BetrVG

4 Zu diesem Meinungsstreit vgl. Fitting/Auffarth/Kaiser, 11. Auflage, Anm. 11 ff. zu § 87

dieser Vorschrift im Bereich des § 87 BetrVG, der die Mitbestimmung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung einschließlich der Festsetzung' leistungsbezogener Entgelte regelt, nicht Platz greift⁵.

Betriebsverfassung und Gewerkschaftspräsenz im Betrieb

Die Arbeitgeber und ihnen nahestehende Juristen heben gern hervor, daß Betriebsräte und Gewerkschaften voneinander unabhängige Einrichtungen mit verschiedenen Zielsetzungen sind. Richtig ist zwar, daß der Betriebsrat eine gesetzliche Einrichtung zur Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen im betrieblichen Bereich ist. Seine Wahl und Legitimation erfolgt durch alle Arbeitnehmer des Betriebs, auch der nicht gewerkschaftlich organisierten. Demgegenüber ist die Gewerkschaft eine freiwillige Arbeitnehmervereinigung, deren Bestand und Legitimation sich unmittelbar aus dem Grundgesetz ableitet. Ihre koalitionsrechtliche Position weist ihr übergeordnete Aufgaben auch in der Gesamtgesellschaft zu.

Ungeachtet solcher Unterschiede haben Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit, wenn auch auf verschiedenen Ebenen, den gemeinsamen Nenner des Eintretens für den sozialpolitischen Fortschritt. So ist auch die Betriebsverfassung nicht isoliert zu betrachten, sondern Ausfluß des Sozialstaatsgedankens unserer Verfassung⁶.

Das Betriebsverfassungsgesetz trägt einer solchen Verzahnung Rechnung, indem es den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften erhebliche Unterstützungs- und Beratungsfunktionen zuweist⁷. Das Gesetz geht somit von der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Präsenz auch im Rahmen der Betriebsverfassung aus.

In der Praxis wird freilich über die Normengrundlagen weit hinausgegangen. Die Gewerkschaften arbeiten mit den betrieblichen Vertretungen regelmäßig eng zusammen und unterstützen sie in vielfacher Hinsicht. Die Betriebsräte wissen, daß sie ohne die Unterstützung starker Gewerkschaften isoliert wären und weitgehend auf verlorenem Posten stünden. Andererseits sind zahlreiche Betriebsratsmitglieder gewerkschaftliche Funktionsträger und tragen damit zur Erfüllung gewerkschaftlicher Aufgaben bei. Im Bewußtsein der Belegschaften wird die Tätigkeit von Betriebsrat und Gewerkschaft vielfach gleichgesetzt. Die Betriebsratswahlen sind dementsprechend ein Spiegelbild des Vertrauens der Arbeitnehmer in gewerkschaftlich organisierte Kandidaten⁸.

Von besonderer Bedeutung in diesen Wechselbeziehungen ist die gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit. Die Vertrauensleute wirken nicht nur als Bindeglied zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitnehmern und verkörpern unmittelbar gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb. Sie sind darüber hinaus auch Bindeglied zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen und dem relativ klein gestalteten Betriebsverfassungsorgan Betriebsrat. Wünsche und Forderungen ihrer Arbeitskollegen tragen sie an den Betriebsrat heran.

Eine Weiterentwicklung der Betriebsverfassung hat dieser vielfachen Verzahnung Rechnung zu tragen. Das gilt nicht nur für Teilfragen, wenn noch heute z. B. strittig ist, ob sich das Zugangsrecht der Gewerkschaftsbeauftragten nach § 2 Abs. 2 BetrVG zum Betrieb zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben auch auf den Zugang zu den einzelnen Arbeitsplätzen erstreckt. Eine entsprechende Klarstellung, die der umfassenden Unterstützungsfunktion der Gewerkschaft gerecht wird, ist selbstverständlich erforderlich.

5 Gnade/Kehrmann/Schneider, Arm. 4 zu § 87

6 Vgl. auch BAG vom 13. 3. 1973, 1 ABR 16/72

7 Vgl. z. B. § 2 Abs. 2, § 16 Abs. 2, § 23 Abs. 3, § 31, § 46, § 119 BetrVG

8 Nach dem Ergebnis der Betriebsratswahlen 1975 sind 81,1% aller Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich organisiert, davon in den DGB-Gewerkschaften 77,5%.

Darüber hinaus ist aber auch das Überdenken von Grundsatzpositionen notwendig. So sollte im gewerkschaftlichen Raum diskutiert werden, ob es erforderlich ist, Regelungen zu schaffen, die es der Gewerkschaft ermöglichen, überall dort, wo - aus welchem Grunde auch immer - keine Betriebsräte bestehen, unmittelbar bestimmte betriebsverfassungsrechtliche Aufgaben wahrzunehmen. Natürlich darf dadurch in keiner Weise der grundgesetzliche Auftrag der Gewerkschaft, als Arbeitnehmerkoalition tätig zu sein, beeinträchtigt werden.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß die Verfassungsbeschwerde der Arbeitgeber gegen das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vom 4. Mai 1976 möglicherweise Auswirkungen auch auf die in der Bundesrepublik bestehende betriebliche Mitbestimmung haben könnte. Sollte der Gedanke einer Mitbestimmung, die der Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit der Arbeitnehmerseite Rechnung trägt, durch Richterspruch zunichte gemacht werden, so müßten sicherlich bisherige gewerkschaftliche Grundsatzpositionen überdacht werden. *Eugen Loderer* hat bereits darauf hingewiesen, daß in einem derart gewandelten Sozialklima die Arbeitnehmer ohne Mitbestimmung und Mitverantwortung keine Veranlassung mehr hätten, Rücksichten zu nehmen. Dann würde wieder eine Sozialisierungs- und Gemeinwirtschaftsdebatte ausgelöst⁹.

Auch die Konzeption der bestehenden Betriebsverfassung, die - wie dargelegt - Bestandteil des Systems der Mitbestimmung ist, würde durch einen Richterspruch, der die Weiterentwicklung der Mitbestimmung blockiert, erschüttert werden, wenn nicht sogar in Frage gestellt. Die Gewerkschaften könnten sich fragen, ob nicht der dann übrigbleibende Torso der betrieblichen Mitbestimmung durch ein System der direkten gewerkschaftlichen Interessenwahrnehmung in den Betrieben abgelöst werden sollte, wie das in vielen anderen europäischen Ländern der Fall ist. Denjenigen, die solche Überlegungen mit juristischen Argumenten blockieren wollen, sei bereits an dieser Stelle gesagt, daß Artikel 9 Abs. 3 GG den Gewerkschaften das Recht gibt, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen nicht nur im überbetrieblichen Bereich zu fördern. Artikel 9 Abs. 3 GG bezieht auch und nicht zuletzt den Betrieb ein.

Wolfgang Schneider Abt. Arbeitsrecht,
DGB-Bundesvorstand

Die Konzertierte Aktion in der Krise

Im elften Jahre ihres Bestehens ist die Konzertierte Aktion in die Krise geraten, und zwar im doppelten Sinne: Einmal ist sie mit der tiefsten wirtschaftlichen Krise seit dem Bestehen der Bundesrepublik konfrontiert; zum andern haben die Arbeitgeber mit ihrer Verfassungsbeschwerde gegen das Mitbestimmungsgesetz das Fernbleiben des DGB von der Konzertierten Aktion provoziert. Die Häufung von besonderen Umständen läßt dazu ein, sich mit dieser Veranstaltung kritisch zu beschäftigen.

Die Konzertierte Aktion ist selbst ein Kind der Krise, nämlich der ersten ernsthaften Nachkriegsrezession in den Jahren 1966/67. Wenn uns auch heute in der Rückschau dieser konjunkturelle Einbruch als relativ harmlos erscheint, so brachte er doch damals die Politiker

⁹ „Frankfurter Rundschau“ vom 15. 9. 1977.

und die Politik in Bewegung. Die Große Koalition erwies sich als handlungsfähig genug, das Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft auf den Weg zu bringen. Nach *Karl Schiller* bildete es „die Synthese zwischen Freiburger Imperativ und Keynescher Botschaft“. Manche nannten dieses Gesetz ein wenig überschwenglich die „Magna Charta der Wirtschaftspolitik“. Viele hielten damals und halten noch immer dieses Gesetz, auch im internationalen Vergleich, als das modernste und leistungsfähigste Instrumentarium der Wirtschaftspolitik. Im § 3, Absatz 1 des Stabilitätsgesetzes erhielt das Kind Konzertierte Aktion seinen Namen: „Im Falle der Gefährdung eines der Ziele des § 1 (Stabilität des Preisniveaus, hoher Beschäftigungsstand, außenwirtschaftliches Gleichgewicht, stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum, der Verf.) stellt die Bundesregierung Orientierungsdaten für ein gleichzeitiges aufeinander abgestimmtes Verhalten (Konzertierte Aktion) der Gebietskörperschaften, Gewerkschaften und Unternehmensverbände zur Erreichung der Ziele des § 1 zur Verfügung. Diese Orientierungsdaten enthalten insbesondere eine Darstellung der gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge im Hinblick auf die gegebene Situation.“ Der Absatz 2 dieses Paragraphen lautet: „Der Bundesminister für Wirtschaft hat die Orientierungsdaten auf Verlangen eines der Beteiligten zu erläutern.“

Es kann nichts schaden, sich gelegentlich den Wortlaut dieses wichtigen Textes ins Gedächtnis zu rufen, denn schon gleich nach dem Inkrafttreten des Gesetzes nahm der Ziehvater Karl Schiller sein Kind bei der Hand und wies ihm freundlich, aber bestimmt die Richtung, in die es künftig gehen sollte. Es durfte sich schon bald mit einem großen „K“ schmücken und wurde damit quasi symbolisch ins Establishment der Wirtschaftspolitik erhoben. Der damalige Bundeswirtschaftsminister wartete auch nicht lange darauf, bis es einen der Beteiligten nach der Erläuterung von Orientierungsdaten verlangte. Wie es seine Art war, handelte er rasch und umsichtig. Ging es doch darum, die Rezession möglichst schnell zu meistern und die Konjunktur wieder auf Trab zu bringen. So kam es dann, daß sich im Herbst 1967 eine Delegation des Bundesvorstandes des DGB mit einigen Beratern und die Präsidenten und Geschäftsführer der Unternehmerverbände erstmals in Bonn trafen. Eingeladen hatte der Minister. Von den Gebietskörperschaften war (und ist) nur der Bund vertreten. Statt dessen nahmen aber schon von Anfang an die Bundesbank und der Sachverständigenrat an den Sitzungen der Konzertierten Aktion teil. Die Bauern und Verbraucher, die Genossenschaftsbanken und die Beamten drängten sich in der Folge nach dem Privileg, drei- oder viermal im Jahre am „runden Tisch der kollektiven Vernunft“ (Schiller) sitzen und diskutieren zu dürfen. Schließlich war der kleine Sitzungssaal im Ministerium so voller Menschen, daß die Atemluft knapp wurde. Es war bezeichnend, daß es der Minister beharrlich ablehnte, in den großen Saal seines Hauses umzusiedeln. Er war ihm zu steril. . . Sicherlich sind derartige Besonderheiten nicht von hoher politischer Bedeutung, sie mögen aber bezeichnend sein für den Stil, den Schiller der Konzertierten Aktion aufprägte.

Bleiben wir noch einen Augenblick bei Äußerlichkeiten: Schon bald stellte sich heraus, daß es nicht ausreichte, den Teilnehmern an der Konzertierten Aktion ein paar Tage vor den jeweiligen Sitzungen die Tagesordnung und die Unterlagen zu übersenden. Mit Recht fühlten sich manche beteiligten Organisationen und deren Repräsentanten durch diese Praxis überfahren. Mit Recht wurde der Minister dafür kritisiert, daß auf den Sitzungen zuviel Zeit vertan werde, um sich auf die Tagesordnung und auf spezielle Schwerpunkte der Diskussion zu einigen. So akzeptierte die Konzertierte Aktion den Vorschlag des Ministers, einen Lenkungsausschuß einzusetzen. Dieser bestand und besteht noch aus den Geschäftsführern und verantwortlichen Funktionären der Verbände und Institutionen. Er kam in der Regel eine Woche vor den Sitzungen der Konzertierten Aktion zusammen, prüfte die Unterlagen, ging die Tagesordnung durch und tastete auch schon einmal die politischen Fronten ab. Die Mitglieder des Lenkungsausschusses berichteten dann ihren Vorständen und Vorsitzenden über die Be-

sprechungsergebnisse, sie erläuterten die Unterlagen, in deren Mittelpunkt in der Regel die vom Ministerium formulierten Berichte zur aktuellen wirtschaftlichen Lage und über die wirtschaftspolitischen Absichten der nächsten Zukunft standen.

Wenn vom „Lenkungsausschuß“ die Rede ist, so mag der Verdacht aufkommen, daß es dieses Expertengremium sei, welches eigentlich die Konzertierte Aktion lenke. Diese Ansicht ist aber falsch. Nicht allein haben die jeweiligen Minister das Heft für die Verhandlungsführung fest in der Hand behalten. Darüber hinaus haben sich die eigentlichen Sprecher der einzelnen Gruppen immer das Recht vorbehalten, von der vorgeschlagenen Tagesordnung abzuweichen. So nützlich die vorbereitenden Gespräche im Lenkungsausschuß für die Meinungsbildung in der Konzertierten Aktion auch gewesen sind, sie haben jedenfalls die gewerkschaftlichen Teilnehmer niemals festgelegt. Sie haben ganz allgemein die spontane Diskussion, die manchmal mit großer Härte geführt wurde, niemals behindert.

Die Gewerkschaften haben die Konzertierte Aktion in einigen Fällen als Basis für Initiativen genutzt, die ohne diese Veranstaltung wahrscheinlich nur schwer oder überhaupt nicht hätten realisiert werden können. Es handelte sich z. B. um den Arbeitskreis Automation, für dessen Gründung sich *Otto Brenner* ganz besonders eingesetzt hat. Aus ihm, der im Jahre 1968 eingerichtet wurde, entwickelte sich 2 Jahre später die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Diese hat Anfang dieses Jahres ihr umfassendes Gutachten zu den verschiedenen Aspekten des Wandels in der Bundesrepublik vorgelegt.

Daß die Bundesregierung und speziell der bisherige Bundeswirtschaftsminister *Friderichs* ein Forschungsprogramm zur Analyse der sektoralen Wirtschaftsstruktur in Gang gesetzt haben, geht auf den beharrlichen Druck der Gewerkschaften in der Konzertierten Aktion zurück. Eine Reihe von Arbeitsgruppen hat sich in der Vergangenheit aus gegebenen Anlässen heraus mit der Klärung von strittigen Fragen, beispielsweise der Verteilungsstatistik und Verteilungspolitik, befaßt. Viel ist freilich dabei nicht herausgekommen, weil bei der Behandlung solcher Themen die bloßliegenden Nerven der Unternehmer doch sehr gereizt wurden. Sie reagierten auch entsprechend empfindlich.

Was also hat die Konzertierte Aktion an Positivem geleistet? Warum klagen viele so bewegt darüber, daß der DGB seit dem 5. Juli 1977 nicht mehr an den Sitzungen teilnimmt? Warum entdecken manche unter den feinen Liberalen plötzlich ihr Herz für die Gewerkschaften und strengen sich mächtig an, sie wieder an den Tisch in der ehemaligen Kaserne von Bonn-Lengsdorf zurückzubringen? Auch bei wohlwollender Beurteilung einer zehnjährigen Praxis, während derer 39 Sitzungen stattfanden, läßt sich nicht viel ausfindig machen, was die Lösung wirtschaftlicher Probleme entscheidend gefordert hätte. Die Konzertierte Aktion hat auch der Wirtschaftspolitik keine entscheidenden neuen Impulse gegeben. Dafür haben schon die Vorsitzenden Minister gesorgt, denen man samt ihren beamteten Helfern mangelndes Selbstbewußtsein wahrhaftig nicht vorwerfen konnte. Sie hat sich bewährt als ein Teil des Schillerschen Krisenmanagements in der Rezession von 1967, wo die Öffentlichkeit aus den mühsam ausgehandelten Kommuniqués die Hoffnung oder gar die Gewißheit schöpfen konnte, daß es beiden Tarifvertragsparteien gleichermaßen ernst damit sei, die Konjunktur rasch wieder in Gang zu bringen. Es war sicherlich auch nicht schädlich, gegen den oder die Kontrahenten unmittelbar und spontan zu argumentieren.

Am Rande der offiziellen Sitzungen blieb immer Zeit für Einzelgespräche, wo im „Small-talk“ nützliche Informationen ausgetauscht werden konnten. Die Vertreter der Regierung konnten den Reaktionen der Gewerkschaften und der Unternehmer entnehmen, inwieweit ihre wirtschaftspolitischen Vorstellungen überhaupt die Chance hatten, von den Sozialkontrahenten akzeptiert oder toleriert zu werden. Alle Beteiligten waren sich von Anfang an klar darüber, daß in der Konzertierten Aktion keine Tarifpolitik auf höchster Ebene getrieben werden durfte. Schiller hat es nur einmal versucht, den Gewerkschaften Lohnleitlinien vorzu-

geben. Er traf auf härtesten Widerstand. Er selbst und seine Nachfolger haben aus diesem Konflikt um die Grenzen der Tarifautonomie gelernt.

Die Konzertierte Aktion hat verständlicherweise die Öffentlichkeit stets sehr interessiert. Sie bot den Journalisten die günstige Gelegenheit, alle wichtigen Kräfte im wirtschaftlichen Geschehen auf engstem Räume anzutreffen. Sie bot den Repräsentanten der Verbände, der Regierung, der Bundesbank und des Sachverständigenrates die Möglichkeit, ihre Auffassungen mit einem hohen Aufmerksamkeitsgrad über sämtliche Medien zu verbreiten. Die Sitzungen selbst fanden stets unter Ausschluß der Öffentlichkeit statt. Niemand war allerdings zur Geheimhaltung verpflichtet. So sickerten normalerweise genügend Informationen nach draußen. Jeder, der wollte, konnte sich also sein Bild über Ablauf und Ergebnisse wenigstens im groben machen. Da es sich aber bei den meisten Sitzungen der Konzertierten Aktion um wenig aufregende Routine handelte, gab es auch von Seiten der Teilnehmer nicht viel zu berichten. Das führte dann schon einmal dazu, daß mehr in die Besprechungen hineingeheimnist wurde, als sich dort tatsächlich abspielte. Auch mancher Hochschullehrer strapazierte seinen Verstand an diesem Phänomen. So erhielt die Konzertierte Aktion dann auch noch die höheren Weihen der Wissenschaft. (Herrn Professor *Biedenkopf* war sie ein besonders scharfer Dorn im Auge!)

Das Wesentliche an dieser Konzertierten Aktion war bislang, daß es sie überhaupt gab. Zu diesem vielleicht etwas überraschenden Urteil muß man kommen, wenn man diese Veranstaltung von außen her bewertet sieht. Allein die Tatsache, daß sich in regelmäßigen Abständen die Vertreter höchst unterschiedlicher ökonomischer und sozialer Interessen zusammengesetzt und miteinander geredet und gestritten haben, ohne sich gleich an die Gurgel zu fahren, wurde von vielen Beobachtern als höchst bemerkenswert empfunden. Mochten die Ergebnisse der Sitzungen im einzelnen noch so mager und vage geblieben sein, die Konzertierte Aktion galt als ein wesentlicher Faktor des sozialen Klimas, das sich seit dem Kriege in der Bundesrepublik entwickelte.

Wie soll es und wie kann es nun weitergehen? Der Gündkonsens zwischen den großen gesellschaftlichen Kräften wurde zu einem Zeitpunkt durch die Unternehmer gestört, wo er ganz besonders hätte gepflegt werden sollen. Daß die in Karlsruhe Beschwerde führenden Arbeitgeberverbände und Großfirmen ihren unbedachten Schritt widerrufen werden, ist unwahrscheinlich. Wann das Urteil des Bundesverfassungsgerichts in der Mitbestimmungssache ergehen wird, ist ungewiß. Der neue Bundeswirtschaftsminister als Einladender und Vorsitzender der Konzertierten Aktion gilt nicht gerade als Gewerkschaftsfreund. Deshalb werden seine Appelle bei den Gewerkschaften auf Skepsis stoßen. Die Gewerkschaftstage der jüngsten Zeit haben den DGB aufgefordert, der Konzertierten Aktion fernzubleiben. — Alles zusammen genommen sind die Aussichten nicht gut. Niemand kann die Gewerkschaften zur Rückkehr in die Konzertierte Aktion zwingen. Aber noch scheint die Türe nicht ganz ins Schloß gefallen zu sein. Den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften hat die Konzertierte Aktion bisher nicht geschadet. Dort sind keine Seelen verkauft oder Interessen verschachert worden.

Heinz Markmann, Geschäftsführer des WSI

IHK/D IHT - Strukturelement der kapitalistischen Wirtschaftsordnung

Industrie- und Handelskammern (IHK) und Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT) bilden ein eigenartiges Strukturelement der kapitalistischen Wirtschaft, öffentlich-rechtlich organisiert und doch auf vielfältige Weise nichtöffentlich agierend, in hoheitlichem Auftrage handelnd und doch stets dem Eigeninteresse verpflichtet. Im Rahmen eines kurzen Beitrages kann dies nicht umfassend genug dargestellt werden.

Rechtsgrundlagen

Die IHK ist Körperschaft des öffentlichen Rechts, heißt es in § 3 Abs. 1 des Gesetzes zur vorläufigen Regelung des Rechts der IHK vom 18. 12. 1956, das die Rechtsgrundlage der IHK-Organisation der Bundesrepublik bildet. Dort wird in § 1 den Kammern die Aufgabe zuerkannt, „das Gesamtinteresse der ihnen zugehörigen Gewerbetreibenden wahrzunehmen, für die Förderung der gewerblichen Wirtschaft zu wirken, dabei die wirtschaftlichen Interessen einzelner Gewerbezeige oder Betriebe abwägend und ausgleichend zu berücksichtigen . . . die Behörden. . . zu beraten sowie für Anstand und Sitte des ehrbaren Kaufmanns zu wirken“.

Die IHK haben das Recht, sich selbst ihre Satzung, ihre Wahl-, Beitrags- und Gebührenordnung zu geben, dieses selbstgesetzte IHK-Recht ist vom zuständigen Landesministerium zu genehmigen. Dem Staat obliegt es, zu beobachten, ob das Wirken der IHK rechtmäßig ist (Rechtsaufsicht); er ist nicht befugt, Vorschriften zu den einzelnen Handlungen der IHK zu erlassen.

Den IHK ist es eine Ehre und eine Pflicht, der Dachorganisation DIHT anzugehören, die in der Rechtsform des privaten Vereins organisiert ist und sich durch eine Pflichtumlage der IHK finanziert.

Alle Gewerbetreibenden (außer Handwerkern und Landwirten) gehören der IHK an. Ein Austritt aus der IHK-unter Berufung auf Artikel 9 GG („negative Koalitionsfreiheit“) - ist ihnen nicht möglich. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluß vom 19. 12. 1962 festgestellt, daß die Pflichtzugehörigkeit zu den IHK mit dem Grundgesetz vereinbar ist (BVerfGE 15, 235).

Hoheitsrecht und Eigeninteresse

Die IHK erhielten das hoheitliche Recht zuerkannt, von den Pflichtzugehörigen Pflichtbeiträge einzufordern. Der Staat wollte damit der in seinem Auftrage handelnden Organisation eine Einnahmequelle verschaffen, die sie von einzelnen Interessenten unabhängig (!) macht. Die nach dem Maßstab der Gewerbesteuermeßbeträge errechneten Pflichtbeiträge stiegen in den Jahrzehnten des Wirtschaftsaufschwungs erfreulich an, so daß IHK und DIHT einen wissenschaftlichen und technischen Apparat aufbauen konnten, der ohne Beispiel ist.

Es ist nun nicht zu umgehen, die Frage zu stellen, ob ein Verband, dessen eigentliches Ziel die Interessenvertretung ist, nicht in Konfliktsituationen gerät, wenn er - im Auftrag des Staats - öffentliche Aufgaben erledigt. Daß ein Spannungsverhältnis besteht zwischen unternehmerischen Interessen und den öffentlichen Interessen — den Interessen der Allgemeinheit oder wie immer man das definieren will — wird wohl kaum zu bestreiten sein.

Von den offiziellen Vertretern des Verbands IHK/D IHT ist zu der Frage nach den Konfliktsituationen kaum etwas zu hören. In der Regel erfolgt der Hinweis, daß die IHK „das Gesamtinteresse der kammerzugehörigen Wirtschaft“ vertritt. Da aber nicht allgemeingültig definiert werden kann, was das Gesamtinteresse ist, entsteht für die Entscheidungsträger ein Handlungsspielraum. Als Gesamtinteresse hat dann zu gelten, was die IHK- bzw. DIHT-Spitze im Sinne ihrer Aufgaben für notwendig und nützlich hält.

Der schillernde Satz „IHK/DIHT vertreten das Gesamtinteresse der Wirtschaft“ kann jedoch nicht akzeptiert werden. Dieser Verband kümmert sich um Interessen des unternehmerischen Teils der Wirtschaft (wobei der Kreis der Begünstigten bzw. Betroffenen von Fall zu Fall variiert); der Verband kann sich nicht auch um die Interessen des Arbeitnehmeranteils der Wirtschaft kümmern, soll es auch nicht, wie aus § 1 des Kammergesetzes hervorgeht.

Zunächst noch einige Bemerkungen zum Sektor Berufsbildung. Die Kammern erledigen hier bekanntlich vielfältige Aufgaben im Auftrag des Staates; sie wickeln die Prüfungen der Auszubildenden ab, beraten die Ausbildungsbetriebe, müssen kontrollieren, ob die gesetzlichen Anordnungen eingehalten werden . . . Können Konflikte entstehen zwischen der IHK als unternehmerischer Interessenvertretung und der IHK als Handlungsgehilfin des Staats?

Für die IHK-Bediensteten gibt es eine interne Verhaltensmaßregel, der wohl generelle Bedeutung beizumessen ist. Sie lautet: „Wir sind *für* die Unternehmungen da und nicht gegen sie.“ Für den IHK-Funktionär bedeutet dies: in dubio pro Unternehmen. Wenn nun Unternehmer und Betriebsleiter über die Beschwerden der staatlichen Ausbildungsbeurteilung des Jugendarbeitsschutzes und anderer gesetzlichen Anordnungen Klage führen und Erleichterung fordern, weiß die IHK, auf welche Seite sie sich zu stellen hat.

Unter diesem Aspekt muß die gesamte Berufsbildungspolitik des Verbands IHK/D IHT gesehen werden. Sie kann wohl fast ohne Einschränkung charakterisiert werden als eine Politik, die seit 1969 gegen jegliche durchgeführte oder versuchte Reform der Berufsbildung gearbeitet hat. Die DIHT-Spitze war Mitveranlasser und Unterzeichner des Briefs an Bundeskanzler Schmidt vom Januar 1975, in dem es hieß, die Wirtschaft könne die Zahl der Ausbildungsplätze bis Ende 1975 um ca. 40 000 steigern, wenn die Regierung eine Reihe von Bedingungen erfülle, u. a. eine Anzahl von Reformen zurücknehmen würde. Spätestens bei dieser Gelegenheit hätten sich die Staats- und Verfassungsrechtler einmal die Frage stellen müssen, wie sich die IHK/DIHT-Politik mit dem öffentlich-rechtlichen Status der IHK verträgt.

Die Möglichkeiten der Einflußnahme

Dieses Beispiel von IHK/DIHT-Politik zeigt eine der systematischen Möglichkeiten auf, Einfluß auf das politische Geschehen zu nehmen. Hinter dem Brief des die Bedingungen formulierenden Spitzenverbands steht wirtschaftliches Potential: Tausende Unternehmungen und Betriebe, die Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten oder verweigern können. Doch der Spitzenverband braucht sich nicht auf das Schreiben von Briefen zu beschränken. Das zeigt der folgende Fall:

1968: Das Gesetz über die Rechnungslegung von Großunternehmen und Konzernen wird vorbereitet. Bei einem Treffen der Spitzenvertreter des BDI und des DIHT war man sich einig, heißt es in einem Kommuniqué über die Sitzung, daß der Entwurf aus grundsätzlichen Erwägungen heraus abzulehnen ist. Im Mai 1968 besuchten Spitzenfunktionäre der Kammer den damaligen Wirtschaftsminister Prof. Schiller, der versicherte, daß die Vorschriften des „Publizitätsgesetzes“ weiter abgeschwächt und später als ursprünglich geplant in Kraft treten.

Nächster Fall: Änderung des Entwurfs der Kartellnovelle. Am 2. 12. 1971 schreibt der DIHT an die Kammern, daß durch „gemeinsame Aktion“ eine Änderung des Entwurfs der Kartellnovelle vom 20. 3. 1970 erzwungen werden soll. Zur Fundierung ihrer Stellungnahme holt die IHK den „Rat“ der Großunternehmen ein, u. a. der Deutschen Bank. Danach: Gutachterliche Äußerung gegenüber dem Wirtschaftsausschuß des Deutschen Bundestages. In der endgültigen Fassung der Kartellnovelle sind dann wesentliche Forderungen der Großunternehmen berücksichtigt: Einführung einer Bagatellklausel, eine Bestimmung, wie fusionsfreudige Unternehmen eine Verbotsverfügung vermeiden können (§ 24 Abs. 1 der Novelle) u. a. Laut Urteil der Monopolkommission sind die Möglichkeiten für eine wirksame Wettbewerbspolitik nach Inkrafttreten der Novelle wieder völlig unzureichend.

Fall Nr. 3: Postverfassungsgesetz: Am 19. 3. 1973 schreibt der DIHT an die IHK: „Es ist Ihnen bekannt, daß es sich (bei § 10 Gesetzentwurfs) um eine Abweichung zugunsten der gewerkschaftlichen Forderung handelt. . . Nicht nur die Gewerkschaft, sondern auch Mehrheitskräfte innerhalb des Bundestags drängen darauf, dieser Forderung nun in vollem Umfang nachzugeben. . . Wir fordern Sie auf, jede Ihnen offenstehende Möglichkeit zu nutzen, den DIHT auf politischer Ebene zu unterstützen.“ Klartext: Die IHK müssen alle MdB ihres Bezirks „bearbeiten“. Der DIHT selbst nutzt die freundschaftlichen Kontakte in Bonn: Verbindungsmänner in der FDP-Fraktion und in der Exekutive werden aufgesucht. Erfolg: Das Postverfassungsgesetz bleibt irgendwo in der Bürokratie hängen und verschwindet dann bald von der Bonner Bildfläche.

4. Fall: Beteiligung der IHK als „Träger öffentlicher Belange“ an der Regional- und Landespolitik. Diese offizielle Beteiligung bietet sich als ein unauffälliges, gleichwohl äußerst wirksames Instrument zur politischen Einflußnahme an, vor allem dort, wo ein deutlicher Wettbewerbsvorsprung vor anderen Interessenvertretungen eingeräumt wird. Das trifft u. a. auf das Bundesland Rheinland-Pfalz zu, wo die Gewerkschaften von allen Beteiligungsgremien der Landesplanung und der Strukturpolitik ferngehalten worden sind. IHK-Äußerungen wird dagegen nicht selten der Rang „neutraler“ Gutachten zuerkannt.

Versuchen wir die Möglichkeiten der IHK/D IHT-Einflußnahme ein wenig zu systematisieren:

1. überwiegend offizielle (offene) Einflußnahme auf politische Prozesse: a) als „Träger öffentlicher Belange“ in der Regional- und Landespolitik, b) als „Gutachter“ (z. B. gegenüber dem Wirtschaftsausschuß des Deutschen Bundestags) in der Bundesrepublik,

2. überwiegend inoffizielle (verdeckte) Einflußnahme auf die Politik: a) über Vertrauensleute in Fraktionen, Ausschüssen und in der Bürokratie, b) über Direktgespräche mit dem Bundeswirtschaftsminister (das der von 1972—1977 amtierende Minister aus der IHK-Hierarchie kam, hat sich auf das Gesprächsklima sicher nicht nachteilig ausgewirkt).

Interne Willensbildung

Halten wir uns an die offizielle Rechtsgrundlage, das „Kammergesetz“: „Die Mitglieder der Vollversammlung werden von den Kammerzugehörigen gewählt“ (§ 5 Abs. 1). „Das Nähere . . . über die Durchführung der Wahl. . . regelt die Wahlordnung“ (§ 5 Abs. 3). „Die Vollversammlung wählt aus ihrer Mitte den Präsidenten und die . . . weiteren Mitglieder des Präsidiums“ (§ 6 Abs. 1). „Die Vollversammlung bestellt den Hauptgeschäftsführer“ (§ 7 Abs. 1).

Wichtigster Punkt der von der IHK selbsterstellten Wahlordnung ist der Absatz 5 des § 10: „Geht für eine Wahlgruppe eines Wahlbezirks nur ein Wahlvorschlag ein und enthält er

nur so viel Bewerber, wie ... zu wählen sind, so findet keine Abstimmung statt; die vorgeschlagenen Bewerber gelten als gewählt." Dieser Teil der Wahlordnung - die Regelung der sog. „Friedenswahl“ - ist umstritten. Mit ihr hat sich seit 1976 das Bundesverwaltungsgericht zu beschäftigen.

Die IHK-Spitze kann mit der „Friedenswahl“ die Zusammenhänge ihres Kontrollorgans bestimmen. Das Präsidium nominiert einen Wahlausschuß, läßt diesen von der Vollversammlung bestätigen, der Ausschuß „prüft (dann) die eingegangenen Wahlvorschläge“. Es geht in der Regel nur ein Vorschlag ein, nämlich der von der IHK oder der in Zusammenarbeit mit der IHK-Spitze ausgearbeitete; denn, welcher Außenstehende wäre schon imstande, die „richtigen Sachverständigen“ für die Vollversammlung zu nominieren? Über diesen „sorgfältig vorbereiteten“ IHK-Vorschlag stimmen dann die wahlberechtigten Kammerzugehörigen ab. Zentrum der Willensbildung ist also letztlich das IHK-Präsidium.

Präsidenten gewichtiger IHK werden in den DIHT-Vorstand oder ins DIHT-Präsidium berufen. Sie erreichen - wenn sie dorthin gelangen - das eigentliche Machtzentrum, das Gremium, in dem bestimmt wird, welche Politik die IHK-Organisation als Ganzes einzuschlagen hat, wo entschieden wird, gegen welche gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen eingeschritten werden muß, z. B. gegen die unangenehme Überbeschäftigung (Anfang der siebziger Jahre!), oder welche Gesetzesvorhaben vorrangig zu bekämpfen sind; Mitbestimmung, Reform der Berufsbildung, „Publizitätsgesetz“. Also: Willensbildung von „oben“ nach „unten“.

Sind neue Formen institutionalisierter Interessenvertretung notwendig?

Die Frage beantwortet sich von selbst. Wichtiger ist die Frage: Welche neuen Formen institutionalisierter Interessenvertretung sind denkbar? Seit geraumer Zeit wird über die Bildung paritätisch besetzter Wirtschafts- und Sozialräte diskutiert. Aber sind solche Räte ökonomisch nützlich? Sind sie funktionsfähig? Das zusammenfassende Urteil in einem Gutachten der Prognos AG lautet: „Unter den spezifischen Bedingungen der Bundesrepublik Deutschland scheinen uns die Vorteile einer Institutionalisierung von Wirtschafts- und Sozialräten deren mögliche Nachteile auszugleichen und zu überkompensieren.“ (Quelle: Prognos: „Politische, soziale sowie wirtschaftliche Risiken und Chancen unterschiedlicher Steuerungsinstrumente zur Lösung der Probleme von Strukturkrisen und längerfristiger Arbeitslosigkeit.“)

Wesentlich wäre aber, daß mit den Wirtschafts- und Sozialräten nicht neue Expertengremien entstehen, die fernab von der Basis „ihre“ Entscheidungen fällen. Diese Räte müßten regional und lokal in der Arbeitnehmerschaft bzw. in den Kreisen der selbständigen Gewerbetreibenden breit verwurzelt sein, so daß politischer Wille und ökonomischer Sachverstand von „unten“ nach „oben“ getragen werden können.

Ein praktischer Versuch, in einem Bundesland einen Wirtschafts- und Sozialrat zu institutionalisieren, wurde bereits im Anfangsstadium abgeblockt. Im Frühjahr 1977 wurde im rheinland-pfälzischen Landtag ein Gesetzentwurf der SPD-Fraktion eingebracht: „Landesgesetz über die Errichtung eines Landeswirtschafts- und Sozialrates in Rheinland-Pfalz“ (Drucksache 8/2053 v. 28. 4. 1977). Die Initiatoren beriefen sich auf die Landesverfassung aus dem Jahre 1947, die eine solche Mitbestimmungsinstitution fordert.

Zu diesem Gesetzentwurf liegt ein Gutachten der IHK zu Koblenz vor, die zugleich im Namen aller rheinland-pfälzischen IHK spricht. Im letzten Satz des Schreibens heißt es: „... Er (der Gesetzentwurf) zielt auf eine Staats-, Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, welche paritätisch nur noch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern maßgebend beeinflusst wird. Aus diesen grundsätzlichen staatspolitischen wie auch verfassungsrechtlichen Überlegungen, die von der Enquete-Kommission in vollem Umfang geteilt werden, kann (der) Ent-

wurf keine Zustimmung finden." Unter Berufung auf die Enquete-Kommission wird auch im rheinland-pfälzischen Landtag der Gesetzentwurf am 14. Juli 1977 mit den Stimmen von CDU und FDP abgelehnt. Auf eine Anfrage jedoch an den Vorsitzenden der Enquete-Kommission, Prof. Schäfer, warum sich die Kommission in ihrem Schlußbericht ablehnend zur Einrichtung eines paritätisch besetzten Wirtschafts- und Sozialrats geäußert hat, der Verband IHK/DIHT sowie die anderen starken Einflußverbände aber vollkommen aus der verfassungsrechtlichen Untersuchung ausgeklammert worden sind, kommt folgende Antwort: „Die Kommission hat den Bemühungen den Vorzug zu geben, das Gewicht des Parlaments im staatlichen Entscheidungsprozeß zu stärken. Mit ihrem Arbeitsergebnis beansprucht die Kommission keineswegs, den Stein der Weisen gefunden zu haben. Sie hat am Schluß des 8. Kapitels im übrigen daraufhingewiesen, daß sie das Problem ‚Staat und Verbände‘ nur anreißen konnte. Ich bin sicher, daß bei der parlamentarischen Beratung des Schlußberichts der Enquete-Kommission das Thema, Staat und Verbände‘ noch breiten Raum einnehmen wird.“

Dr. Klaus Schworm