

Mitbestimmung zwischen Empirie und Ideologie

Lange Zeit dachte in der Bundesrepublik bei dem Stichwort „Wahlen“ fast jedermann nur an Wahlen für Bundes-, Landes- oder Kommunalparlamente. Inzwischen wird auch über Wahlvorgänge im Bereich der Selbstverwaltung der Sozialen Sicherung, an Hochschulen, in Betrieben und Unternehmen ausführlicher berichtet, und zwar aus unterschiedlichen Interessen heraus. Einerseits werden die Probleme menschlicher Arbeit und sozialer Infrastruktur in ihrer politischen Bedeutung und Regelungsbedürftigkeit erkannt und nicht als Abfallprodukt irgendwelcher Sachzwänge angesehen, andererseits wollen Gruppen, die selbst sehr wohl ihre Interessen zu vertreten wissen, wie die Unternehmer und ihre Organisationen, aber auch parteipolitisch-konservative Kräfte, die kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften bloßstellen.

Mehr denn je standen bei den diesjährigen Betriebsratswahlen und bei den Aufsichtsratswahlen nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976, deren wesentliche Ergebnisse jetzt vorliegen, Arbeitnehmer, Mitbestimmung und Gewerkschaften im Mittelpunkt des Interesses. Insgesamt haben die Gewerkschaften einen eindrucksvollen Erfolg errungen. Fast vier Fünftel aller Betriebsratsmitglieder und weit über vier Fünftel der Aufsichtsratsmitglieder, die in den Gewerkschaften zu wählen waren, gehören dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften an. Die Globalzahlen verdecken jedoch Probleme, mit denen sich gerade die Gewerkschaften ernsthaft auseinandersetzen müssen und die sich im übrigen seit langem andeuten.

Wirtschaftlicher und politischer Hintergrund

Seit Jahren schwankt die Zahl der amtlich registrierten Arbeitslosen um eine Million. Doch ist die Arbeitslosigkeit nur die Spitze des Eisbergs: Ein Teil der Arbeitenden steht ständig unter der Furcht, entlassen zu werden. In einzelnen Branchen muß immer wieder kurzgearbeitet werden. Viele Beschäftigte haben Dequalifizierungsprozesse hinzunehmen. Im Zuge eines scharfen Wettbewerbs führen Unternehmen neue Technologien ein, die zum Teil ganze Berufszweige, wie bei der Gewerkschaft Druck und Papier, oder Produktgruppen, wie bei den Uhren, in ihrer Existenz gefährden. Zugleich werden durch eine allgemeine Intensivierung der Arbeit alle Produktionsreserven mobilisiert. Diese brisante Mischung konjunktureller

und struktureller Faktoren, die unter dem Begriff Rationalisierung zusammengefaßt werden kann, schlägt sich in den Betrieben und Unternehmen unmittelbar nieder. Die Unternehmer nutzen diese Lage für eine offensive Zurückdrängung von Arbeitnehmerrechten an allen Fronten, vom Betrieb, über das Unternehmen, von der Tarifpolitik bis hin zur Interpretation der Verfassung durch die Mitbestimmungsklage.

Konservative politische Gruppierungen, wie Teile von CDU und FDP, geben Schützenhilfe und versuchen, „Unternehmerfreiheit“ zu restaurieren. Sie wollen die mühsam erkämpfte kollektive Interessenvertretung durch Individualisierung der Arbeitnehmer von unten über Sprecherausschüsse, leitende Angestellte, Wahlprozeduren sprengen und die Gewerkschaften von oben durch Gemeinwohlbindungen oder Gleichsetzung von Streik und Aussperrung möglichst bewegungsunfähig machen.

Konsequenzen in den Betrieben . . .

Vor diesem Hintergrund müssen die Wahlen in Betrieb und Unternehmen gesehen werden. Zwar lief die Rationalisierungswelle schon längst vor der Zeit der Wirtschaftskrise, doch wurden die Probleme damals durch die Vollbeschäftigung verdeckt. Mit dem Zusammentreffen von Rationalisierung und Unterbeschäftigung wurden die begrenzten Möglichkeiten des auf sich allein gestellten Betriebsrats immer offener. Entlassungen, Kurzarbeit und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen waren nicht zu verhindern. Der Betriebsrat, oft in Großbetrieben für Hunderte von Arbeitnehmern zuständig, konnte sich zu wenig um die besonderen Probleme einzelner Gruppen der Belegschaft kümmern, wenn es um betriebliche Umstellungen ging. Andere, wie Ausländer, fühlten sich nicht genügend in den Betriebsräten vertreten. Die Möglichkeiten der Arbeitnehmersvertretungen wurden häufig unterschätzt, manche Betriebsräte hatten den Kontakt zu ihrer Basis verloren, politische Gruppen suchten Stützpunkte in den Betrieben — kurz, die Betriebsratswahlen '78 mußten aus überwiegend strukturellen Gründen schwieriger werden: Die Probleme an den Arbeitsplätzen wurden größer, die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte eher geringer. Spektakuläre Veränderungen des bisherigen Wahlverhaltens gab es allerdings nur in wenigen Fällen. Darüber wurde in der Presse am meisten berichtet.

. . . und den Unternehmen

Die Wahlen zu den Aufsichtsräten sind zum Teil von ähnlichen, zum Teil von anderen Gesichtspunkten beeinflußt, ist doch der Aufsichtsrat — unbeschadet seiner Bedeutung - vom Arbeitsplatz weit entfernt und auf Unternehmenspolitik und Unternehmensplanung bezogen. Die gewerkschaftliche Kritik am Mitbestimmungsgesetz '76 war zutreffend. Da das Gesetz keine Parität bringt, konnten die Anteilseig-

ner schon im Vorfeld der Wahlen mit juristischen Tricks die Mitbestimmung aushöhlen, denn sie sind durch ihre Mehrheit auf die Kooperation mit der Arbeitnehmerseite letztlich nicht angewiesen. Die Gewerkschaften hatten indes die Mühsal, die ungeheuer komplizierten Wahlen vorzubereiten. Bei der Wahl selbst versuchten Unternehmen, wenn auch meist in nicht nachweisbarer Form, außerbetriebliche Gewerkschaftsvertreter zu diskreditieren und konkurrierende Gruppen zu begünstigen. Eine kurzsichtige Politik, wie die Praxis der Montanmitbestimmung zeigt, wo gerade die Außerbetrieblichen wegen ihrer Unabhängigkeit, Sachkunde und gewerkschaftlichen Orientierung erwiesenermaßen anerkannt sind (übrigens auch im Bericht der Biedenkopf-Kommission zur Mitbestimmung). Die Arbeitnehmerbank, ohnehin in der Minderheit, wird durch Vertretung konkurrierender Organisationen und teilweiser Besetzung aller Sitze nur aus dem Betrieb weiter geschwächt. Bei vielen Unternehmen, die in multinationalen Verbindungen stehen, innerhalb der Bundesrepublik vielfältige Konzernstrukturen aufweisen und in ihrer Politik besonders schwer durchschaubar sind, wäre die übergreifende Solidarität und Sachkunde der Gewerkschaftsvertreter besonders vonnöten gewesen.

Gewerkschaftliche Herausforderungen

Die Wahlergebnisse, stellt man sie in den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, provozieren zu einigen Fragen und Folgerungen:

1. Eine isolierte Politik in Betrieb und Unternehmen ist zum Mißerfolg verurteilt, da Betriebsräte und Mitbestimmungsträger allein, gelöst aus *der kollektiven Interessenvertretung* der gewerkschaftlichen Organisation und ohne effektive Sanktionen, eine soziale Kontrolle der Produktivitätsentwicklung nicht erreichen können. Nur die gewerkschaftliche Tarifpolitik mit der Möglichkeit des Streiks kann, wie die Verträge in der Metallindustrie und bei der IG Druck und Papier zeigen, das Schutznetz schaffen, das die Interessenvertretungen in schwierigen Zeiten brauchen, um die Beschäftigten durch Mindestbedingungen zu schützen. Mitbestimmung und Tarifpolitik müssen im Zusammenhang gesehen werden. Durch Tarifpolitik können gewerkschaftliche Forderungen erkämpft werden, durch Mitbestimmung und Betriebsverfassung werden sie je nach den verschiedenen Strukturen in der betrieblichen Realität verankert.

2. Die Gewerkschaften müssen eine *Betriebspolitik* entwickeln, die nicht nur die Stammebelegschaften als Organisationsschwerpunkt betrachtet, sondern die auch in größerer Differenzierung die Probleme einzelner Gruppen im Betrieb wie Ausländer, Schwierigkeiten einzelner Abteilungen, konkrete Forderungen stärker aufgreift. Dazu gehören ein Ausbau des Vertrauensleutekörpers, da ein Betriebsrat im Betrieb oft für Hunderte von Beschäftigten zuständig ist, enge Bindungen an die betriebliche Basis, betriebliche Programme. Wahlverfahren und Kandidatenaufstellungen, die den betrieblichen Differenzierungen gerecht werden, stärkere Einschal-

tung der Gewerkschaftsorganisation, enge Verbindungen zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmerseite des Aufsichtsrats. Von zentraler Bedeutung erscheint die Vertrauensleutearbeit, da sie Basisorientierung mit gewerkschaftlichen Perspektiven verknüpfen kann.

3. Die Gewerkschaften müssen besondere Aufmerksamkeit auf die *Integration* der Gruppen mit besonderen Problemen richten, wie Jugendliche, Ungelernte, Frauen, Ausländer. Der Rationalisierungsdruck einerseits und die unternehmerischen Strategien andererseits produzieren immer wieder jene Trennung der Beschäftigten in Stammebelegschaften mit relativ sicheren Arbeitsplätzen und in stets bedrohte Randgruppen. Wenn die deutschen Gewerkschaften ihrem Anspruch auf Vertretung aller abhängig Beschäftigten voll gerecht werden sollen, müssen sie nach Wegen etwa in der Bildungs-, Tarif- und Betriebspolitik suchen, damit diese in die solidarische Interessenvertretung stärker einbezogen werden, wobei die Schwierigkeiten bei unterdurchschnittlichem Organisationsgrad nicht unterschlagen werden sollen. Im übrigen gibt es gerade auf diesem Feld genügend Beispiele fortschrittlicher Organisationspolitik gegenüber einer eher konservativen Basis.

4. *Verhinderung betriebsegoistischer Tendenzen.* Es ist kein Zufall, daß bei steigenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten betriebsegoistische Tendenzen wieder stärker um sich greifen. Die Unternehmer schickten die Betriebsräte, wie Heinz O. Vetter es auf dem DGB-Bundeskongreß 1978 genannt hat, als „industriepolitische Botschafter“ in die Ministerien und die Parteien, um vorgeblich oder tatsächlich Arbeitsplätze zu sichern. Gruppierungen wie der „Arbeitskreis Energie der Betriebsräte“ in München, der scheinbar großzügig mit Mitteln nicht genau feststellbarer Herkunft ausgestattet ist - ähnliches soll sich für die Rüstungsindustrie entwickeln -, können eine solche Sprengkraft entwickeln, daß die Gewerkschaftsorganisation zur Ohnmacht verdammt wird oder sogar Beschlüsse faßt, die sie sonst nicht fassen würde. In solchen Fällen sind die Gewerkschaften doppelt geschwächt: durch den Betriebsegoismus einerseits und durch die Unterwanderung der Organisation und ihre Nutzung für partikuläre Ziele andererseits. Hier ist größte Aufmerksamkeit geboten, und man fragt sich bisweilen, ob die Gewerkschaften die hier langfristig drohenden Gefahren nicht sträflich unterschätzen.

5. *Stärkung der lokalen Organisation.* Wenn die Gewerkschaften betriebsnäher werden sollen, müssen sie auch die lokale Organisation stärken, was für den DGB mindestens ebenso und vielleicht mehr noch für die Industriegewerkschaften gilt. Die Probleme von Technik und Organisation in den Betrieben, die Verbindung von Betrieb, Arbeitsamt, Berufsschule und kommunalen Instanzen muß vor Ort im Zusammenhang gesehen werden. Sie erfordert allerdings zentrale Schwerpunktsetzungen und übergreifende zentrale Formulierung von Zielen. Dezentralisierung darf deshalb keinesfalls Schwächung der Spitzen bedeuten. Die bisherige Arbeitsteilung muß allerdings überdacht werden. Bürgerinitiativen im Energiebe-

reich wie der Weg beruflicher Bildung zeigen, daß die Gewerkschaften sich nicht ausschließlich auf den Produktionsbereich verlassen dürfen. Hier liegt vielleicht der größte Nachholbedarf. Über strukturelle Probleme gewerkschaftlicher Politik, die sich im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Wahlen zu Betriebs- und Aufsichtsräten diskutieren lassen, darf aber die aktuelle Auseinandersetzung nicht vergessen werden. Die unternehmerische Kampagne gegen das sog. Frühwarnsystem ist dafür ein gutes Beispiel, bei der die Gewerkschaften für etwas haftbar gemacht werden, was sie gar nicht wollen.

Sonderfall „Frühwarnsystem“

Anfang September dieses Jahres hatte der DGB-Vorsitzende auf einer Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung aus der Notwendigkeit, unternehmerische Entscheidungen für die Betroffenen durchschaubar zu machen und sie gegebenenfalls im Planungszeitraum zu ändern, „eine Art Frühwarnsystem“ gefordert. Er sagte: „Es ist für mich ein unhaltbarer Zustand, wenn ein Großunternehmen Investitionen in der Höhe von einigen Hundert Millionen ankündigt, aber Aufsichtsräte und Betriebsräte im unklaren über die Auswirkungen läßt.“

Der Sachverhalt ist im Grunde völlig klar: Die Arbeitnehmervertreter können nur dann eine sinnvolle Politik im Unternehmen betreiben, wenn sie die Konsequenzen unternehmerischer Entscheidungen in bezug auf die Zahl der Betroffenen, auf Veränderungen von Qualifikationen, auf Arbeitsbedingungen, auf Einkommen usw. kennen. Solche Gesichtspunkte sind für die Existenz und die Lebenslage der Beschäftigten von großer Bedeutung. Wenn solche Indikatoren vorliegen, können sie akzeptiert oder zum Gegenstand von Verhandlungen gemacht werden. Die Entscheidung liegt je nach der betroffenen Ebene bei Aufsichtsrat oder Betriebsrat. Frühwarnsystem heißt somit im Grunde nichts anderes als die Kenntnis der arbeitnehmerrelevanten Aspekte einer Maßnahme im Zeitraum der Planung. Ein Bankvertreter würde sich mit Recht beschweren, wenn er einer Investition zustimmen sollte, ohne daß das Unternehmen eine Finanzierungsplanung vorlegt. Die Bezeichnung Frühwarnsystem ist also nichts anderes als der Hinweis auf mögliche und notwendige Informationen zur angemessenen Vertretung von Arbeitnehmern in Unternehmen und Betrieben. Vetter wies auf die Möglichkeiten nach dem Aktiengesetz und auf die Informationsrechte von Betriebsrat und Wirtschaftsausschuß hin.

In vielen Montanunternehmen ist es im übrigen selbstverständlich, bei Investitionsplänen gleichzeitig die Auswirkungen auf die Beschäftigung in quantitativer und qualitativer Form anzugeben. Dort hatte es früher ebenfalls Diskussionen gegeben, ob man etwa Stilllegungen im Planungszeitraum ankündigen könne. Und es hat sich gezeigt, daß eine vorherige Diskussion der Probleme einer rationalen Behandlung nur dienlich sein kann.

Im übrigen werden die Bemühungen auf gewerkschaftlicher Seite um ein angemessenes Instrumentarium zur Interessenvertretung in voller Öffentlichkeit geführt. Gewerkschaftliche Zeitschriften und Verlage veröffentlichen seit Jahren Aufsätze und Bücher über die Möglichkeiten und Probleme einer Informationspolitik und über den Aussagewert von unternehmensbezogenen Daten oder Branchenanalysen.

Wie ein Frühwarnsystem „die Möglichkeit zur zentralen gewerkschaftlichen Steuerung der Wirtschaft“ schaffen soll, wie es im Pressedienst der Arbeitgeberverbände heißt, kann unter diesen Umständen nur auf Böswilligkeit oder Ignoranz zurückgeführt werden. Von und für Unternehmen und Betriebe ermittelte Indikatoren sind für diese Ebene von Bedeutung. Denn die Repräsentanten der Arbeitnehmer sind nicht irgendwelchen Interessen, sondern ihren jeweiligen Belegschaften verantwortlich. Die Gewerkschaften haben stets betont, daß die sektoralen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen nicht von der Ebene der Unternehmen zu beeinflussen seien. Dazu müssen andere Einrichtungen der Wirtschafts-, der Struktur- oder der Fiskalpolitik ins Auge gefaßt werden. Auch dazu liegen seit Jahren die gewerkschaftlichen Vorschläge wie Branchenausschüsse, Investitionsmeldestellen, dreigliedrige Konferenzen von Gewerkschaften, Staat und Unternehmen oder Wirtschafts- und Sozialräten auf dem Tisch. Es muß bei den unterschiedlichen Strukturen offenbleiben, ob eine Zusammenfassung von Daten einzelner Betriebe und die Bildung von Durchschnittswerten für die Entscheidung von Mitbestimmungsträgern in ihrem spezifischen Unternehmen hilfreich sein kann. Die Unternehmer verfügen übrigens in fast allen Branchen über Institute, Vereinigungen und Einrichtungen, die für einzelne Branchen und Produkte Umsätze, Kostenstrukturen usw. in vielerlei Aufschlüsselung festhalten und sie als Orientierungshilfe den angeschlossenen Unternehmen zur Verfügung stellen.

Wenn man also von Zentralsteuerung spricht, dann sollten sich die Unternehmer- und die Arbeitgeberverbände zudem im eigenen Haus umsehen. Denn was die Unternehmer auf dem letzten Juristentag vorgeführt haben, was sie bei dem Zurücknehmen eines schon ausgehandelten Tarifvertrages der Gewerkschaft NGG geleistet haben (bei anderen Tarifverträgen kommt es aufgrund der Steuerung gar nicht erst zu Vereinbarungen über die Reduzierung etwa der 40-Stunden-Woche), das ist zentrale Steuerung im besten Sinne. Zugespitzt: Die Gewerkschaften reden über Planung, und die Unternehmer praktizieren sie.

Schlußbemerkung

Betriebsrats- und Aufsichtsratswahlen haben die politische Diskussion der Rolle der Interessenvertretung der Arbeit in Betrieb und Unternehmen ins öffentliche Bewußtsein gehoben. Arbeitgeber und Unternehmer nutzen die „Gunst“ der Lage, Arbeitslosigkeit und Rationalisierung, um den Einfluß der einheitlichen und kollektiven Vertretungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften zurückzudrängen.

GERHARD LEMINSKY

Die Berichte in diesem Heft bieten dafür vielfältiges Anschauungsmaterial. Die Gewerkschaften haben die neuen Aufgaben im Rahmen der Gesetze angepackt, deshalb erschöpfen sich die Gegenargumente in Unterstellungen wie beim Frühwarnsystem. Die beste Verteidigung gegen diese Angriffe: Zeigen, wie die Wirklichkeit ist.