

Betriebsdemokratie in England

Die Jahreskongresse des britischen Gewerkschaftsbundes (TUC) und der Labour Party und mancherlei Äußerungen englischer Gewerkschaftsführer haben deutlich die Haltung herausgestellt, die Englands Gewerkschaften gegenüber den Fragen der Mitwirkung der Arbeiterschaft an der Betriebsführung einnehmen. Wie sehr die Dinge hier aber noch im Fluß sind, ergibt sich aus der Gegenüberstellung einer Äußerung des Generalsekretärs des TUC, *Sir Vincent Tewson*¹⁾, in der er die Rolle erläuterte, die von den Gewerkschaften als neue Aufgabe in Angelegenheiten der Betriebsführung anzupacken ist, und einer Bemerkung, die der Generalsekretär der Gewerkschaft der Eisen- und Stahlarbeiter, *Lincoln Evans*, in einem Vortrag machte: „Man erzählt uns, die Gewerkschaften müßten in dieser neuen Welt ihren Charakter ändern oder ihre Aufgaben erweitern. Ich habe das niemals zugegeben. Ihre fundamentale Aufgabe ist, ihre Mitglieder zu schützen. Die Gewerkschaftsbewegung ist im wesentlichen eine Schutzorganisation, und wenn sie das einmal nicht mehr im wesentlichen sein soll, dann ist sie keine Gewerkschaftsbewegung mehr.“

Evans — wie Tewson Mitglied des Generalrats des TUC — wehrt sich gegen die auch von manchen gewerkschaftlichen Spitzenfunktionären erhobene Forderung, daß die Gewerkschaften einen entscheidenden Einfluß auf die Geschäftsführung der Unternehmen ausüben sollten. Er geht sogar so weit, zu sagen, daß ein Gewerkschafter, der in den Vorstand eines Unternehmens berufen wird, bald das Vertrauen der Männer verlieren könnte, deren Interessen er dort wahrnehmen soll, während das Vorstandskollegium ihn wie einen Kuckuck im Nest betrachten würde.

Tewson und Evans befinden sich keineswegs auf grundsätzlich entgegengesetzten Flügeln des Generalrates. Man darf auch in Tewson nicht einen Sprecher jener Gruppe von Gewerkschaftsführern sehen, die nicht nur mit der gegenwärtigen Form der innerbetrieblichen Beratungskörperschaften, gebildet aus Betriebsleitung und gewerkschaftlichen Vertretern der Belegschaften — genannt „Joint Consultation“ —, unzufrieden ist, sondern stärker in Richtung auf das Mitbestimmungsrecht oder auf eine Kontrolle der in betriebliche Führungsstellen kommenden Funktionäre durch die Belegschaft drängt und die außerdem Vertretungen der Belegschaften — wenn sie schon nicht aus den Gewerkschaften kommen sollen — in den Betriebsleitungen fordert. In einer Übergangssituation, wie sie heute gerade für die englische Gesellschaft kennzeichnend ist, mit ihrem großen Experiment staatseigener Industriezweige und planwirtschaftlicher Lenkung auf der Basis der Vollbeschäftigung, wird die oft beobachtete englische Vorliebe für vage, sich nicht festlegende Formulierungen, die manches offen lassen und verschieden interpretiert werden können, besonders herausgefordert. Darin spiegelt sich auch der Grad der Skepsis, die man hierzulande unter Umständen auch der eigenen Meinung zuerkennt, wenn sie im Prozeß von „Trial and Error“ — in einem Experiment, bei dem man sich irren kann — sich äußert.

Natürlich ist es richtig, daß der Schutz der Interessen der Arbeitnehmer eine wesentliche Aufgabe der Gewerkschaften ist. Man wird durchaus dem zustimmen, was *Allan Flanders*, Dozent für „Industrial Relations“ an der Universität Oxford, in seinem kürzlich erschienenen kleinen Handbuch über die englischen Gewerkschaften zu dieser Frage schreibt²⁾: „Ob ein Unternehmen Privatbesitz ist oder öffentliches Eigentum, es muß immer so organisiert werden, daß sich dabei verschiedene Grade

1) Siehe „Der britische Gewerkschaftsbund auf neuen Wegen“ in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, Heft 6/1952.

2) Trade Unions, Hutchinson's University Library, London W. 1.

von Verantwortung ergeben, ein paar haben Weisungen zu geben, die anderen haben sie auszuführen. Der Schutz der Interessen der letzteren nun erfordert in jedem Falle eine kollektive Organisation — eine Gewerkschaft.“

Wenn nun Flanders weiter den Schluß zieht, daß mit der Übernahme dieser Schutzaufgaben auch dem Ausmaß Grenzen gesetzt sind, bis zu dem die Gewerkschaften Funktionen und Verantwortung in der Betriebsführung übernehmen könnten, dann ergeben sich einige Fragen: 1. Wieweit wurde die Joint Consultation unter Mitwirkung der Gewerkschaften allgemein durchgeführt und weiterausgebaut? 2. Bis zu welchem Grade wurden dabei entscheidende Funktionen für die Vertretung der Arbeitnehmerschaft übernommen? 3. Sollen, wenn der TUC nicht selbst seine Vertreter in die Betriebsleitungen entsenden will, andere Körperschaften, Betriebsräte also — in welcher Querverbindung zum TUC auch immer — derartige Funktionen übernehmen?

Alle diese Fragen werden heute in England lebhaft diskutiert — von einer mehr oder weniger einheitlichen Antwort ist man noch recht weit entfernt. Dabei sind diese Probleme für die englische Arbeiterschaft keineswegs neu, im Gegenteil, vielleicht kann man die Nervosität, die man in Unterhaltungen mit manchen Gewerkschaftsvertretern spürt, wenn man auf das Mitbestimmungsrecht zu sprechen kommt, gerade darauf zurückführen, daß in der englischen Arbeiterschaft der Gedanke der Beteiligung an der Betriebsführung ebenso alt ist wie in der deutschen und ebenso durch die Revolutionen, in denen der erste Weltkrieg endete, wesentliche Impulse erhalten hatte.

Für die nationalisierten Industrien ist die *indirekte* Beteiligung der Gewerkschaften an der Leitung ja statutarisch festgelegt; indirekt, weil die dafür berufenen Gewerkschaftsführer aus ihrer Tätigkeit ausscheiden und auch nicht den Gewerkschaften, sondern als Vorstandsmitglieder der neuen Korporationen dem Unternehmen und dem kontrollierenden Minister verantwortlich sind. Ein Anspruch der Gewerkschaften auf *direkte* Beteiligung an der Leitung solcher Korporationen wurde, woran Flanders erinnert, schon vor dem letzten Krieg von den Führern der größten Verbände erhoben, unter ihnen von *Ernest Bevin*. Im Jahr 1933 beanspruchten der Generalrat des TUC und die Exekutive der Labour Party für die Gewerkschaften das Recht, Persönlichkeiten für die Berufung in den Vorstand der Korporationen zu bestimmen. Der damalige Jahreskongreß der Labour Party forderte zudem ein gesetzlich zu verankerndes Recht auf 50prozentige Vertretung der Gewerkschaften in der Leitung der nationalisierten Industrien.

Auch auf den Jahrestagungen beider Organisationen in den Jahren nach dem letzten Krieg finden sich Forderungen ähnlicher Art: 1948 forderten drei der großen Gesamtverbände, die Maschinenbauarbeiter (AEU), die Eisenbahner und die Gewerkschaft der Postbeamten, die Beteiligung der Arbeiter an der Leitung nationalisierter Betriebe. Zwei andere der „Großen“ — die Transportarbeiter und die Bergarbeiter — waren dagegen. Aber auf der im nächsten Jahr abgehaltenen Jahresversammlung derselben „Transport and General Workers Union“ wurde mit Dreiviertelmehrheit — gegen die Opposition des Vorstandes — ein Antrag angenommen, nach dem Gewerkschaftsvertreter in die Betriebsführungen der nationalisierten Betriebe berufen werden sollten und das Recht ihrer Abberufung durch die Gewerkschaftsmitglieder des betreffenden Betriebes gefordert wurde. Flanders führt mit Recht die Tatsache an, daß auf derselben Tagung mit gleicher Mehrheit der Antrag angenommen wurde, daß kein Mitglied der Kommunistischen Partei eine Funktion in einer Gewerkschaft erhalten dürfe, ein Beweis dafür, daß jener Antrag keinen kommunistischen Hintergrund hatte.

Man sieht, daß wie immer heute auch die offizielle Stellung des Generalrats sein mag — und in gewissem Umfang ist die stärkere Betonung der Aufgaben der Gewerkschaften als einer Schutzorganisation gewiß auf den Regierungswechsel zurückzuführen,

der daran erinnerte, daß alle diese Fragen unter einer Labourregierung doch anders aussehen —, eine sehr beachtliche Strömung in den Gewerkschaften auf das Mitbestimmungsrecht zusteuert. Die Erfolge der deutschen Gewerkschaften auf diesem Gebiet — in englischen Augen sind es beträchtliche Erfolge — haben hier offensichtlich die Diskussion belebt, insbesondere auch durch den ausführlichen Bericht in der „Times“ (3. und 4. November 1952), deren Sonderkorrespondent für Arbeiterfragen eine Studienreise ins Ruhrgebiet gemacht hatte. Er hat denn auch den englischen Arbeitern den Unterschied zwischen deutscher und englischer Mentalität klargemacht: Das Ziel ist hier wie dort gleich: die Macht des Unternehmertums in Schranken zu halten und den Arbeitern Einfluß auf die Entscheidungen der Betriebsführung zu geben. Die englischen Gewerkschaften wollen das erstere teils durch Nationalisierung erreichen, teils durch die Regierungskontrolle, wie sie sich aus planwirtschaftlichen Lenkungsmaßnahmen ergibt; die zweite Aufgabe wollen sie durch Joint Consultation erreichen, wobei nach der Meinung der Mehrheit im Generalrat auf allen Ebenen der betrieblichen Organisation beratende Mitwirkung der Belegschaften erfolgen soll, die jedoch nicht bis zur Mitbestimmung geht.

Hier wird nun diese Gegenüberstellung des Verhaltens des TUC und des DGB zu einem, den englischen Arbeitern sehr nützlichen Anschauungsunterricht, der beweist, wie verschieden auch die Tradition die Struktur der gewerkschaftlichen Organisation und das gesellschaftliche Klima beeinflußt haben mag, die Argumente der Deutschen in vielfacher Hinsicht auch auf die englischen Verhältnisse passen. Gerade Lincoln Evans ist es gewesen, der auf dem letzten Jahreskongreß des TUC daran erinnerte, daß Lohnerhöhungen ihren Zweck verfehlen, wenn sie nicht mit Produktions- und Produktivitätssteigerung verbunden sind. Und ganz im Einklang damit wird nun jenen englischen Gewerkschaftern, die mit Evans „keine neuen Aufgaben für die Gewerkschaften sehen“, von dem Times-Korrespondenten die Konsequenz vorgehalten, die die deutschen Arbeiter aus dieser Erkenntnis ziehen: „Isolierte Lohnpolitik hat gar keinen Zweck; die Gewerkschaften können nur dann eine Verbesserung des Lebensstandards ihrer Mitglieder erreichen, wenn sie auch auf die gesamte Wirtschaftspolitik, auf die Produktionspolitik der Unternehmen Einfluß nehmen. Die Produktionspolitik kann nicht den Unternehmern überlassen bleiben, die von Kapitalinteressen bestimmt werden, auch nicht dem Staat, in dem sich die Macht der herrschenden Klasse dokumentiert.“ Was das letzte betrifft, so machen die englischen Arbeitnehmer ja nach sechs Jahren Labour-Regierung einen neuen Schulungskurs durch; und der deutsche Standpunkt bekommt durch die jüngste Entwicklung auch für England Gültigkeit.

Flanders beschreibt denn auch als bezeichnende Entwicklung der englischen Gewerkschaftspolitik die zunehmende Bedeutung, die sie Produktionsproblemen beimißt. Eine Haltung, die sich vor allem unter Einfluß der Vollbeschäftigung, auch gegenüber Fragen der Betriebsführung, geändert hat. Die Erkenntnis setzt sich durch, daß die Gewerkschaften sich auch um die Leistungsfähigkeit der Industrien kümmern müssen, wenn der Lebensstandard gebessert oder auch nur gehalten werden soll.

Heute noch hofft die Mehrzahl der Spitzenfunktionäre im TUC, daß dies in der Form der Joint Consultation genügend vorangetrieben werden kann. Sie führen dabei auch als einen der Gründe an, daß unter den Belegschaften kein sehr großes Interesse an betrieblicher Mitverantwortung herrsche; auch daß es vielfach an geschulten Kräften fehle, um entsprechende Posten zu besetzen. Der Generalrat hatte denn auch im November 1948 auf einer Konferenz von Gewerkschaftsfunktionären über die Frage, wie die Produktivität gesteigert werden könnte, u. a. die beschleunigte Gründung von „Joint Production Committees“ gefordert, verbunden mit der Schulung von Belegschaftsvertretern in Fragen technischer und organisatorischer Betriebsführung.

Um so mehr muß auffallen, daß auf der Jahrestagung des TUC ein Antrag auf die gesetzliche Einführung der Joint Consultation abgelehnt wurde³). Der Generalsekretär des zweitgrößten Gesamtverbandes, der „General and Municipal Workers“⁴), *Tom Williamson*, begründete die Ablehnung mit dem Hinweis, daß die Gewerkschaften immer dafür waren, diese Beratungskörperschaften im Betrieb nur auf freiwilliger Basis zu entwickeln. Auch hier zeigt sich die Gewohnheit, so wenig wie möglich mit gesetzlichen Mitteln von Staats wegen einzugreifen, sondern die Formen neuer Wege der Zusammenarbeit allmählich aus der Erfahrung heranwachsen zu lassen. Als Beweis dafür, daß es mit der Joint Consultation noch nicht weitergegangen ist, erklärte *Williamson*, daß es manche Betriebe gäbe, in denen die Unternehmer zwar zur Bildung der Joint Consultation bereit waren, aber in der Belegschaft wenig Interesse dafür vorlag.

Man könnte sich wundern, wie hier die aufklärende und erzieherische Wirkung unterschätzt wird, die gerade dort eintritt, wo zunächst nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmerschaft aktiviert wird, wenn nicht *Williamson* hinzufügte, daß die zwangsweise Einführung der Joint Consultation in derartigen Betrieben die Gefahr mit sich brächte, daß dort nicht gewerkschaftlich Organisierte zu Vertretern der Belegschaften gewählt werden könnten. Aber in dieser Haltung spiegeln sich offensichtlich auch die Meinungsverschiedenheiten zwischen manchen Gewerkschaften wider, insbesondere zwischen den großen Gesamtverbänden und manchen um ihre Selbständigkeit besorgten Facharbeitergewerkschaften, die in der von *Williamson* geäußerten Begründung auch eine Barriere gegen ihre eigene Aktivität sehen, um so mehr, als die Gesamtverbände dazu drängen, sich die Fachverbände einzugliedern, während andererseits die Selbständigkeit der Verbände gegenüber dem TUC außerordentlich weitgehend ist.

Auch hier zeigt sich, daß Tradition zum Hemmschuh werden kann. Flanders gibt sehr gute Beispiele für manchen Anachronismus, der sich — gemessen an den heutigen Aufgaben — aus der überkommenen Struktur der englischen Gewerkschaftsbewegung ergibt, eben in dieser Tatsache der nur losen Zusammenfassung im TUC. So erfolgreich ein aus der Erfahrung allmählich gewachsenes System der Organisation — mit einem Minimum an Theorie und Planung und an Gesetzesmaßnahmen — auch in Zeiten normaler Entwicklung arbeiten kann — scheint das ganze Gebäude in Gefahr zu kommen, wenn in der Praxis gänzlich neue Probleme auftauchen — hier also die Vollbeschäftigung, die Nationalisierungen, die kontrollierte Volkswirtschaft —, für die die da herangewachsene Struktur nicht mehr recht geeignet erscheint. Flanders, der ja auch die deutschen Gewerkschaftsverhältnisse sehr gut kennt, berührt denn auch in diesem Zusammenhang vorsichtig die Frage, ob nicht der TUC zentraler, etwa nach dem Muster des DGB, aufgebaut werden müßte, weil dann das Umschalten auf neue Aufgaben besser möglich sein würde.

In Kreisen des TUC wächst die Erkenntnis, daß die Gewerkschaften Möglichkeiten finden müssen, sich in die Formen der „Mitbestimmung“ einzuschalten, denn begreiflicherweise bestehen Bedenken, etwa bei Beschränkung auf die reine Interessenvertretung der „einen Seite der Industrie“, die neuen Aufgaben den sich aus den Belegschaften bildenden Vertretungskörperschaften allein zu überlassen.

3) Vgl. „Der Jahreskongreß der britischen Gewerkschaften“, in „Gewerkschaftliche Monatshefte“, Heft 10/1952, Seite 684.

4) „General Workers“ sind die ungelerten Arbeiter, die in England von den beiden größten Gesamtverbänden betreut werden, dem Verband der allgemeinen Arbeiter städtischer Betriebe und der „Transport and General Workers Union“.