

FRITZ VILMAR

Die Mitbestimmung muß am Arbeitsplatz beginnen

Ein Vorschlag zur Ergänzung des BetrVG*)

Überall innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften beklagt man die „Konsumtenhaltung“, die Inaktivität der großen Mehrzahl der Menschen in allen gesellschaftlichen Bereichen, ihre mangelnde Bereitschaft zum demokratischen Engagement. Gewerkschafter, oft sehr hochgestellte Gewerkschaftsfunktionäre, fordern die Aktivierung der Menschen an der Basis, sie unterstreichen die „fundamentale Bedeutung der aufopferungsvollen Arbeit unserer betrieblichen Funktionäre“ und sprechen sich für die Verstärkung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit aus. *Ludwig Rosenberg* stellt — sicher mit Recht — fest (GM 3/68, S. 188): „Es fehlt uns - wie überall in Deutschland — an Demokraten, die sich selbst verpflichtet halten etwas zu tun. Es gibt zu viele Menschen, die in Gewerkschaften und Parteien von den Funktionären oder dem Apparat alles erwarten — und selbst inzwischen vorm Fernsehschirm sitzen ...“^

*) In den folgenden Text sind Anregungen von Wolfgang Tilch von der IG Metall und von den Bundestagsabgeordneten Hans Matthöfer und Georg Sdireiber eingegangen.

DIE MITBESTIMMUNG MUSS AM ARBEITSPLATZ BEGINNEN

Es ist an der Zeit, daß aus solchen Forderungen und Klagen endlich gewerkschafts-politische und organisatorische Konsequenzen gezogen werden. Sicher ist es ein Fortschritt, daß einige Gewerkschaften im letzten Jahrzehnt daran gegangen sind, eine gewerkschaftliche Vertrauensleuteorganisation in den Betrieben zu schaffen. Aber man bleibt auf halbem Wege stehen, so lange man den betrieblichen Vertrauenskörper nicht mit Funktionen und klaren Kompetenzen in den Satzungen der Gewerkschaftsorganisationen verankert. Dazu gehört, daß man den Vertrauensleuten über die jetzigen, meist recht unbefriedigenden Aufgaben innerbetrieblicher gewerkschaftlicher Information hinaus ein konkretes Konzept gewerkschaftlicher *Betriebspolitik* (das im einzelnen von ihnen selbst zu präzisieren und zu akzentuieren ist) an die Hand gibt; ein Konzept, das mindestens folgende Aufgabenbereiche enthalten müßte:

1. Verbesserung der betrieblichen Einkommenspolitik;
2. Verbesserung der betrieblichen Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsumweltgestaltung, Gestaltung der Belegschaftseinriditungen usw.);
3. Demokratisierung der Arbeitsorganisation (Abbau der Betriebshierarchie);
4. Solidarisierung der Angestellten;
5. Umgestaltung der betrieblichen Sozialpolitik (Abschaffung ihrer manipulativen Tendenzen).

Als Instrument einer solchen gewerkschaftlichen Betriebspolitik, deren Exekutive die beiden Organe Betriebsrat und Vertrauenskörper sind, muß die seit Jahren geforderte betriebsnahe Tarifpolitik endlich praktisch in Angriff genommen werden: das heißt, in Ergänzung zu den zentralen und regionalen Tarifverträgen müssen betriebliche Kommissionen in Zusammenarbeit mit den Tarifexperten der Organisation Zusatzverträge formulieren und in Auseinandersetzungen mit Betriebsleitungen oder den Vertretern bestimmter Branchen Regelungen erkämpfen, die an die Stelle der jetzigen betrieblichen Willkür in Fragen der übertariflichen Lohnpolitik, der Lohnfindung, der Arbeitsorganisation und der Sozialpolitik usw. treten. So lange nicht in dieser Weise ausschließlich betriebsferner Aktivitäten und Verhandlungen von „Spitzengremien“ eine Verlagerung wesentlicher gewerkschaftlicher Aktionen in die betriebliche Gewerkschaftsorganisation hinein erfolgt, darf man sich über Passivität und Desinteresse der Kollegen wie über die hohe Zahl der Unorganisierten kaum wundern.

Mitbestimmung der Arbeitsgruppen

In diesen Zusammenhang gehört auch eine Kritik der gegenwärtigen Mitbestimmungspolitik der Gewerkschaften, die man schlicht als instinktos bezeichnen muß. Man kann sich wahrhaftig nicht darüber wundern, daß die Arbeiter und Angestellten zwar Mitbestimmung im allgemeinen bejahen, der vom DGB vor allem geforderten Ausweitung der Mitbestimmung in den *Unternehmensleitungen* der Großunternehmen aber mit Desinteresse, wenn nicht gar mit einer starken gefühlsmäßigen Skepsis („die Bonzen wollen nur gut bezahlte Aufsichtsratsposten“) begegnen. Von Anfang an hätte ein Konzept zur Ausweitung der Mitbestimmung vorgelegt werden müssen, das von einer Verankerung des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechts *jedes einzelnen Arbeitnehmers in seiner Arbeitsgruppe* ausgeht, um von da aus stufenweise bis in 'die Unternehmensleitungen, ja bis in die Konzertierte Aktion hinein entwickelt zu werden. Das wäre logisch, verständlich und für jeden Denkenden innerhalb und außerhalb der Betriebe sympathisch gewesen! Die „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ ist zwar schon 1965 im Aktionsprogramm des DGB gefordert, aber seither nirgends konkretisiert worden.

Bereits 1963 forderte eine Arbeitsgruppe des „Evangelischen Seminars für kirchlichen Dienst in der Industriegesellschaft“ aufgrund vielfältiger praktischer Erfahrungen in den Betrieben die Einfügung von „Arbeitsbesprechungen auf Arbeitsgruppen- bzw. auf Abteilungsebene in die Betriebsverfassung“ mit folgender Begründung:

„Die jetzige Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene ist völlig unzureichend. Mit den Gewerkschaften ist die paritätische Besetzung des Aufsichtsrates — nach dem jetzigen Mitbestimmungsgesetz nur in den Montangesellschaften — in allen Großunternehmen... zu fordern; ferner die Verbesserung der... Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. — Aber diese, wiederum nur indirekte, durch Repräsentanten ausgeübten Weisen der Mitbestimmung... genügen nicht, um das Problem des Objektseins des Arbeiters zu lösen. Die gesetzlich verankerte Mitbestimmung respektiert zwar die Mündigkeit der Arbeitnehmerschaft, der soziale Status des einzelner Arbeitnehmers aber wurde bisher nicht entscheidend geändert.“¹⁾

Nach dem Vorschlag des DGB für eine Neufassung des BetrVG soll zwar in § 56, If. eine Mitbestimmung des *Betriebsrates* in der Arbeitsorganisation vorgeschlagen werden; das ist richtig und notwendig, genügt aber nicht. Vielmehr sind genau an dieser Stelle zunächst (vorbehaltlich einer späteren Einschaltung des Betriebsrates) diejenigen als Mitbestimmende einzusetzen, die die unmittelbar Betroffenen und oft genug die Opfer der gegenwärtigen autoritären Arbeitsorganisation sind: Die Arbeitsgruppen, Werkstätten oder was es sonst an untersten Gruppierungen im Arbeitsleben gibt. Das heißt, es geht nicht, wie von Juristen gelegentlich vermutet wurde, um eine Mitbestimmung des einzelnen als Individuum, die in den Bereich des individuellen Arbeitsrechts fiel (zumindest wäre 'der einzelne als Mitbestimmender nur ein Grenzfall in „vereinsamten“ Arbeitsbereichen, etwa der automatisierten Produktion). Es geht vielmehr um die elementaren Kollektive (Teams) an der Basis des Produktionsprozesses oder der Verwaltungen.

Um die Möglichkeit und Notwendigkeit dieser Einführung der Mitbestimmung an der Basis erkennen zu können, muß man sich natürlich von einem Dogma freimachen, das auch unter Gewerkschaftern noch erstaunlich weitverbreitete Gültigkeit besitzt: daß nämlich ein hochspezialisierter, arbeitsteiliger Produktionsprozeß nur hierarchisch organisiert sein könne und eine Mitsprache-, geschweige denn ein Mitbestimmungsrecht der „Ausführenden“ sachlich ausgeschlossen sei. Der Betriebssoziologe *Peter von Oertzen* hat seinerzeit in seinem Referat über „Die betriebliche Mitbestimmung als gesellschaftspolitische Aufgabe“²⁾ die Unhaltbarkeit dieser Annahme eingehend begründet:

„Das Dogma von der Unentbehrlichkeit der Betriebshierarchie erweist sich doch zuweilen als eine Fessel der gewerkschaftlichen Argumentation. Daß dieses Dogma im übrigen weiteste Verbreitung besitzt und als die herrschende Auffassung in der Öffentlichkeit betrachtet werden muß, steht außer Zweifel. . . Die These von der Notwendigkeit der Betriebshierarchie beruht im Grunde auf einer einzigen grundlegenden Voraussetzung, nämlich dieser: Jeder Vorgesetzte kann mehr, besitzt bessere Informationen und hat einen größeren Überblick als sein Untergebener. Träfe diese Voraussetzung in vollem Umfange zu, dann gäbe es tatsächlich keine wirkungsvollere und schnellere Koordinierung aller Tätigkeiten, das heißt, dann gäbe es keine bessere Organisation als die der strikten Durchordnung von oben nach unten... Selbstverständlich wissen die Angehörigen der Hierarchie in gewisser Hinsicht desto mehr, je weiter oben sie stehen. Aber in mancher anderen Hinsicht wissen sie auch wieder desto weniger. Das beginnt * mit einem ganz simplen Umstand. Alle Betriebsorganisation, Planung, Kalkulation arbeitet unter der stillschweigenden Voraussetzung mehr oder weniger reibungslosen Funktionierens des Betriebes. Aber, wie Konrad Thomas sehr richtig feststellt, ‚kein Betrieb funktioniert so wie geplant‘. Die Störungsquellen sind unzählig und schlechterdings unvorhersehbar: Wechsel in der Materialqualität, Störung in der Materialanlieferung und der Bereitstellung der Werkzeuge,

1) Horst Symanowski, Fritz Vilmar: Die Veit des Arbeiters, Frankfurt 1963, S. 123 f.

2) Im Protokoll der 6. Konferenz der IG Metall für Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder, Frankfurt 1966, S. 38 f.

DIE MITBESTIMMUNG MUSS AM ARBEITSPLATZ BEGINNEN

plötzliche Veränderungen in der Zuweisung der Arbeit und in der Zeitplanung, dazu die unumgänglichen und unvermeidlichen technischen Störungen und die sich daraus ergebenden Reparaturen usw. Sie begleiten die tägliche Arbeit unvermeidlicherweise. Und die Behebung dieser Störungen ist in der Regel nicht so sehr die Leistung der Hierarchie, als vielmehr die ungeplante, dabei nicht selten gegen die Betriebsordnung verstoßende und vor allem oft genug unbezahlte Leistung des einzelnen Arbeiters oder Angestellten oder der Arbeitsgruppe auf der untersten Ebene. Würde wegen jeder Störung erst der betriebliche Dienstweg beschritten werden, so käme die Produktion bald ins Stocken."

Man kann also sagen, daß ein Ausbau der Mitbestimmung an der Basis nicht nur einen fundamental-demokratischen Prozeß einleiten würde, sondern auch zweckmäßig im Sinne einer rationalen Betriebsführung wäre, wie sie sogar in der Denkschrift „Neue Schwerpunkte betrieblicher Sozialpolitik" der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände 1963 gefordert wurde³).

Einfügung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz ins BetrVG

In Ergänzung des vorliegenden Entwurfs des DGB zur Änderung des BetrVG wären, um die Mitbestimmung an der Basis zu verankern, folgende Paragraphen anzufügen:

In Teil IV „Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer" begänne ein neuer § 49 mit folgenden Abschnitten:

§ 49 Menschenwürde und Zusammenarbeit im Betrieb

(1) Der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit ist im Betrieb Geltung zu verschaffen. Daher sind autoritäre Führungsmethoden im Betrieb durch demokratische zu ersetzen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers darf nicht ohne zwingende Notwendigkeit die Selbständigkeit und Eigeninitiative des einzelnen Arbeitnehmers und der Arbeitsgruppen einengen. Vielmehr ist die Verantwortung so weit wie möglich nach unten (andere Formulierung: von Arbeitgeber zum Arbeitnehmer) zu übertragen. Die Arbeitnehmer, die Arbeitsgruppen und der Betriebsrat sollen bei den betrieblichen Planungen und Entscheidungen nach Maßgabe dieses Gesetzes mitwirken und mitbestimmen.

(2) Die Arbeitsgruppe oder den einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar betreffende Fragen werden in Gruppenbesprechungen behandelt, die vom Betriebsrat anzuberaumen und von einem zuständigen Betriebsratsmitglied zu leiten sind. § 54 Abs. 1 c bleibt unberührt.

(Der jetzige § 49 müßte sich hier anschließen). § 54 Abs. 1 c ff. wird wie folgt geändert:

(1) Der Betriebsrat hat

- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen..., insbesondere bezüglich der Arbeitsweise am Arbeitsplatz,
der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes,
der Leistung von Überstunden,
der Lohn- und Akkordberechnung,
der Arbeitsbedingungen (Lärm, Beleuchtung, Lüftung, Belegschaftseinrichtungen usw.),
des Verhaltens von Vorgesetzten,
der Beurteilung (Personalakte)
entgegenzunehmen,...

3) In dieser Denkschrift heißt es u. a.: „Streng autoritäre Führungsmethoden sind heute kaum mehr angebracht. Der Aufgabe wird oft besser gedient, wenn der Nachgeordnete in die geplante Überlegung irgendwie mit eingeschaltet und durch sachliche Aufklärung überzeugt wird. Das bedeutet nicht ein Aufheben der notwendigen Betriebshierarchie . . . Die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, ist infolge der veränderten, selbstbewußteren Haltung der Menschen größer als früher. Daher wäre es falsch, wertvolle Initiative durch Beschneidung der Selbständigkeit und Einengung des Verantwortungsspielraumes lahmzulegen, zumal die Technik immer mehr verantwortliches Handeln vieler fordert."

- d) Jedem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch Einblick in seine Personalakte oder eine Abschrift derselben zu verschaffen.
- e) Die Eingliederung ...

Vor den jetzigen § 57 ist folgender Paragraph einzufügen:

Gruppenbesprechungen:

(1) Auf Antrag eines Drittels einer Arbeitsgruppe (Werkstatt; Abteilung) oder des von der Arbeitsgruppe (Werkstatt; Abteilung) gewählten Vertrauensmannes wird eine Gruppenbesprechung anberaumt. An der Gruppenbesprechung nehmen die Arbeitnehmer einer Arbeitsgruppe (Werkstatt; Abteilung), die für die anstehenden Fragen zuständigen Vorgesetzten und mindestens ein Mitglied des Betriebsrates teil.

(2) Vor dem Inkrafttreten neuer arbeitsorganisatorischer Maßnahmen hat der Arbeitgeber eine Gruppenbesprechung einzuberufen. In dieser Gruppenbesprechung hat der Arbeitgeber die beabsichtigten Maßnahmen und die damit verbundenen Auswirkungen für die einzelnen Mitglieder oder die ganze Arbeitsgruppe zu erklären und zu begründen. Die Zusammenkunft ist vom Arbeitgeber so frühzeitig einzuberufen, daß die betroffenen einzelnen Arbeiter oder Angestellten oder die ganze Arbeitsgruppe dazu Stellung nehmen können.

(3) Die Gruppenbesprechung dient der unmittelbaren Mitwirkung der Arbeitnehmer an allen ihren Arbeitsplatz betreffenden Fragen, insbesondere an Fragen
neuer Produktionsverfahren,
neuer Arbeitsplätze, der Änderung von Arbeitsplätzen und des Arbeitsplatzwechsels,
des Arbeitsablaufes,
der Arbeitsteilung und Arbeitszerlegung, der Materialanlieferung, der Lohnfindung,
soweit diese Fragen im Bereich der Arbeitsgruppe (Werkstatt; Abteilung) anfallen.

(4) Arbeitsgruppen (Werkstätten; Abteilungen) können einen Vertrauensmann (Vertrauensfrau) als Sprecher wählen. Der Vertrauensmann ist wöchentlich mindestens eine Arbeitsstunde zur Information und Interessenvertretung seiner Arbeitskollegen freizustellen.

(5) Die Vorbereitung der Gruppenbesprechungen, insbesondere die Aufstellung der Besprechungspunkte, die rechtzeitige Information der betrieblichen Vorgesetzten und des Betriebsrates über Zeit und Ort der Besprechung, regelt die Arbeitsgruppe selbst. Die Regelung soll ein von der Arbeitsgruppe benannter Vertrauensmann (Vertrauensfrau) dem Betriebsrat und den betrieblichen Vorgesetzten mindestens 48 Stunden vor der Gruppenbesprechung mitteilen.

(6) Ziel der Gruppenbesprechungen ist, zu einer gemeinsamen Beschlußfassung zu kommen. Wenn nach der Gruppenbesprechung Vorgesetzte meinen, anders entscheiden zu müssen, haben sie dies der Arbeitsgruppe (Werkstatt; Abteilung) gegenüber zu begründen. Die Angelegenheit wird dann zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auf der nächsten Betriebsratssitzung weiter verhandelt. Dabei tritt gegebenenfalls die Mitbestimmung des Betriebsrates gemäß § 56 ein.

(7) Sieht ein Mitglied der Arbeitsgruppe seine Interessen am Arbeitsplatz ungenügend gewahrt und führt die Gruppenbesprechung zu keinem für ihn befriedigenden Ergebnis, so kann der einzelne Arbeiter oder Angestellte

- a) sich direkt mit dem Betriebsrat in Verbindung setzen,
- b) sich direkt an den Arbeitgeber wenden,
- c) die im Betrieb vertretene Gewerkschaft mit der Wahrnehmung seiner Interessen beauftragen, oder
- d) eine Einigungsstelle anrufen. Die Einigungsstelle entscheidet verbindlich.

(8) Durch Gruppenbesprechungen erzielte Produktivitätssteigerungen müssen sich in anteilmäßigen Lohn- und Gehaltserhöhungen auswirken, deren Rechtsanspruch durch Betriebsvereinbarungen festgestellt wird.