

## Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen

### I

Alle Überlegungen und Ansätze zur Mitbestimmung haben ihren Ursprung in dem Umstand, daß die formale, rechtliche Gleichberechtigung des Arbeitnehmers mit dem Unternehmer, die durch die für beide Seiten geltende Arbeitsvertragsfreiheit gewährleistet wird, den einzelnen Arbeitnehmer nicht aus seiner grundsätzlich schwächeren Position gegenüber der Unternehmenseite im Rahmen des individuellen Arbeitsverhältnisses herauszuheben vermag und ihn nicht davor bewahrt, sich weitgehend der einseitigen Herrschaftsgewalt der Geschäftsleitung im Betrieb unterwerfen zu müssen. Nur durch *kollektive Interessenvertretung* kann der Arbeitnehmer, können die Arbeitnehmer eine Gegenmacht aufbauen, um die Machtüberlegenheit der Unternehmenseite einzuschränken und eine Mitbestimmung durchzusetzen. Die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer muß sich in nahtlosem Zusammenhang auf alle Ebenen erstrecken, vom Arbeitsplatz und Betrieb über die Unternehmensorgane bis in den makroökonomischen Bereich hinein. Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz darf daher nicht „vorrangig oder gar isoliert“ herausgehoben, sondern kann nur als (wenn auch wesentlicher) Bestandteil einer umfassenden Mitbestimmungskonzeption und -politik erkämpft werden.

Die schwache Position des Arbeitnehmers im Betrieb kann einerseits durch zusätzliche individuelle Rechte des einzelnen Arbeitnehmers verbessert werden; das gilt jedoch nur für solche Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, die sowohl unabhängig vom konkreten Geschehen am Arbeitsplatz und im Betrieb sind als auch für ihre praktische Verwirklichung nicht noch irgendwelcher „Verhandlungen“ mit der Geschäftsleitung bedürfen, sondern quasi automatisch eintreten und daher unabhängig sind von der jeweiligen Machtposition des einzelnen Arbeitnehmers. Solcherart können individuelle Rechte des einzelnen Arbeitnehmers z. B. hinsichtlich des Urlaubs oder der Kündigungsfristen, die dem Recht des individuellen Arbeitsvertrags zugehören und unmittelbar kraft Gesetzes oder Tarifvertrags gelten, die Position der Arbeitnehmer stärken.

Andererseits aber sind im übrigen, nämlich bezogen auf die konkreten und alltäglichen Auseinandersetzungen im Betrieb und um den einzelnen Arbeitsplatz, auch zusätzliche individuelle Rechtspositionen für den einzelnen Arbeitnehmer unzureichend, weil eben der einzelne Arbeitnehmer aufgrund seiner sozialen und ökonomischen Ausgangslage in der betrieblichen Auseinandersetzung keine hinreichende Macht für die praktische Durchsetzung solcher Rechte hat und zudem auf diesem Wege leicht in eine desolidarisierende Konkurrenz mit den einzelnen anderen Arbeitskollegen geraten kann. Daher ist in diesem Bereich eine Art rein „persönlicher“ Mitbestimmung, bloß individueller Mitbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers weder sinnvoll noch praktisch zu realisieren, muß vielmehr der einzelne Arbeitnehmer seine Interessen mit Hilfe von und auf dem Wege über kollektiv organisierte Interessenvertretungen durchsetzen.

Zudem ist der Gegenstand der Mitbestimmung am Arbeitsplatz die Regelung von Arbeitsbedingungen, die überwiegend kollektiv zugleich für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern in gleicher Weise gelten, entsprechend der innerbetrieblichen Kooperation der Arbeitnehmer als dem Grundzug der industriellen Arbeitsweise. Wenn man als solche Regelungsgegenstände etwa die Arbeitsweise am Arbeitsplatz, die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes und die Festsetzung des Leistungslohnes betrachtet, so wird deutlich, daß die Regelung der „Arbeitsweise am Arbeitsplatz“, unmittelbar zumindest überwiegend und mittelbar (aus dem Gesamtzusammenhang des Arbeitsprozesses) fast immer, kollektiv für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern zugleich und in gleicher Weise

erfolgen muß; daß bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes auch nicht allein das individuelle Schicksal des versetzten oder umgesetzten Arbeitnehmers, sondern die damit zusammenhängende Veränderung in der Arbeitsaufteilung innerhalb der Belegschaft bzw. Arbeitsgruppe (Freimachen eines Arbeitsplatzes und Nachrücken anderer auf die freigemachten Plätze) als kollektiv wirkend gesehen werden muß; daß die Festsetzung des Leistungslohnes zwar meist individuell für jeden einzelnen Arbeitsplatz erfolgt, aber doch hinsichtlich der Lohnseite wie der Leistungsseite von kollektiven Normen abhängt, die entweder im Tarifvertrag (Lohn) niedergelegt sind oder sich aus dem allgemeinen Leistungsstandard der gesamten Belegschaft bzw. Arbeitsgruppe ergeben.

Deswegen bedarf es einer kollektiven Mitbestimmung am Arbeitsplatz, die sich zwar einerseits im Rahmen der jeweiligen Tarifverträge halten muß, die andererseits aber, gerade in Verlängerung der Reichweite der Tarifverträge, die im einzelnen Betrieb trotz der Tarifverträge noch fortbestehenden umfangreichen Betätigungsgebiete der einseitigen Herrschaftsgewalt der Geschäftsleitung weiter einschränken soll.

## II

Solche kollektive Mitbestimmung am Arbeitsplatz muß möglichst effektiv sein. Dafür ist vor allem zweierlei erforderlich: Zum einen müssen die Befugnisse der Arbeitnehmerinteressenvertretung, (des *Betriebsrats*) erheblich erweitert werden, etwa in der Richtung, die die Vorschläge des DGB zur Änderung des BetrVG für § 56 Abs. 1 Buchst. a, f, g, h anzeigen („in folgenden Angelegenheiten, auch wenn sie nur einzelne Arbeitnehmer betreffen, mitzubestimmen: a) Dauer der täglichen Arbeitszeit; Festsetzung von Kurz- oder Mehrarbeit; f) Fragen der Arbeitsorganisation, soweit dadurch die Arbeit oder Leistung des einzelnen Arbeitnehmers beeinflußt wird; g) Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und leistungsbezogener Entgelte; h) Fragen der betrieblichen Lohnfindung“).

Zum anderen muß die tatsächliche Ausübung solcher erweiterter Mitbestimmungsrechte in jedem Einzelfall gewährleistet werden, d. h. müssen die tatsächlichen Möglichkeiten solcher Mitbestimmung von der institutionellen Seite her, von der Organisation und dem Aufbau der innerbetrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer verbessert werden. Denn heute ist in den Großbetrieben mit mehreren tausend bis zu zigtausend Arbeitnehmern selbst ein 35köpfiger Betriebsrat (nach den DGB-Vorschlägen höchstens 45) nicht imstande, die individuellen Probleme der einzelnen Abteilungen und kleinen Arbeitsgruppen und schließlich des einzelnen Arbeitsplatzes noch zu übersehen und (erweiterte) Mitbestimmungsrechte für den einzelnen Arbeitsplatz auszuüben, etwa bei jeder einzelnen Zeitaufnahme und Akkordfestsetzung auch nur anwesend zu sein. Daher muß — zumindest in den größeren Betrieben (mit mehr als 500 Beschäftigten) — die Organisation der Interessenvertretung der Belegschaft ausgebaut und für den Betriebsrat, als das zentrale Entscheidungsorgan auf Arbeitnehmerseite, gewissermaßen ein *Unterbau* zusätzlicher (Unter-)Organe kollektiver Interessenvertretung auf unterer Ebene, mit entsprechend kleinerem Aktions- und Vertretungsbereich, geschaffen werden.

Das bedeutet, daß in den größeren Betrieben (mit mehr als 500 Beschäftigten) \*) die einzelnen Abteilungen und Arbeitsgruppen als *Teilkollektive* aufgefaßt werden und auch in beschränktem Umfang selbständig aktionsfähig werden und vor allem durch ihre jeweiligen Vertreter an der kollektiven Interessenvertretung, unterhalb der Ebene des Betriebsrats, beteiligt werden können. Soweit nur der Bereich der Arbeitsgruppe betroffen ist, vertritt zunächst und vorerst, sozusagen im Vorverfahren vorbehaltlich der späteren Einschaltung des Betriebsrats, die Arbeitsgruppe kollektiv die Interessen der

1) Vgl. § 56 a, Abs. 1 des Vorschlags von Hans Matthöfer zur Novellierung des BetrVG, abgedruckt auf S. 751 dieses Heftes.

Gruppe und ihrer einzelnen Mitglieder gegenüber den unmittelbaren Vorgesetzten. Das betrifft im wesentlichen die Einrichtung der Arbeitsplätze und die Organisation des Produktionsverfahrens, insbesondere bei Einführung neuer Verfahren und Änderungen des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsplätze, sowie die individuelle Lohnfindung und den Wechsel von Arbeitsplätzen.

Das Funktionieren der Interessenvertretung durch die Arbeitsgruppe muß durch klare Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsgruppe für diesen Bereich abgegrenzt werden. Deswegen muß die „Programmerkklärung“, daß Arbeitsgruppenbesprechungen „der Mitwirkung der Arbeitnehmer . . . dienen“<sup>2)</sup>, konkret ausgefüllt werden. Die Vertretung der Interessen der Arbeitsgruppe und ihrer Mitglieder durch die Arbeitsgruppe selbst, im Vorverfahren gegenüber den unmittelbaren Vorgesetzten, bringt zwei neue Institutionen in der Organisation der Arbeitnehmerseite hervor: den Arbeitsgruppensprecher und die Arbeitsgruppenbesprechung.

Der *Arbeitsgruppensprecher* wird von der Arbeitsgruppe gewählt, möglicherweise aus verschiedenen Anlässen oder für unterschiedliche Aufgaben jeweils ein anderer Arbeitnehmer, wie überhaupt ein Arbeitsgruppensprecher jederzeit „abberufen“ bzw. abgelöst werden kann und daher die „Amts“-Periode des Arbeitsgruppensprechers unbestimmt ist<sup>3)</sup>. Er muß im Auftrag der Arbeitsgruppe oder auf (formlosen) Antrag eines einzelnen Arbeitnehmers deren Interessen gegenüber den unmittelbaren Vorgesetzten vertreten, d. h. die betreffende Frage selbst untersuchen und prüfen und dann darüber mit den unmittelbaren Vorgesetzten verhandeln. Dazu kann der Betriebsrat für Fragen der Arbeitsorganisation und der individuellen Lohnfestsetzung, soweit jeweils ein einzelner Arbeitsplatz betroffen ist, die Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte nach § 56 Abs. 1 BetrVG einem Arbeitsgruppensprecher übertragen, allerdings nur, wenn er selbst (infolge der Größe des Betriebs) nicht imstande ist, diese Rechte tatsächlich von vornherein für jeden einzelnen Arbeitsplatz wahrzunehmen, und nur unter dem Vorbehalt eines jederzeitigen Widerrufs<sup>3a)</sup>. Kann er den Standpunkt der Arbeitsgruppe bzw. des einzelnen Arbeitnehmers bei den unmittelbaren Vorgesetzten nicht durchsetzen, so muß er die Angelegenheit weiterreichen<sup>4)</sup>; auf Antrag des Arbeitsgruppensprechers, des Betriebsrats oder eines Drittels der Arbeitsgruppenmitglieder ist zugleich auch eine Arbeitsgruppenbesprechung einzuberufen<sup>5)</sup>. Wegen seiner Aufgabe, mit den unmittelbaren Vorgesetzten im Interesse der Arbeitnehmer zu verhandeln, darf der Arbeitsgruppensprecher nicht selbst Vorgesetztenfunktionen haben.

Das Gesetz muß ausdrücklich vorschreiben, daß Arbeitsgruppensprecher in der Ausübung ihrer Tätigkeit, also der Interessenvertretung an Ort und Stelle („vor Ort“) während der Arbeitszeit, nicht gestört oder gehindert werden dürfen<sup>6)</sup> und daß eine Versäumnis von Arbeitszeit, die nach den konkreten Umständen zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgabe erforderlich ist, den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigt (entsprechend § 37 Abs. 2 BetrVG). Dadurch wird ihm vor allem eine Bewegungsfreiheit in seiner Abteilung und im Betrieb gesichert. Eine besondere, förmliche Freistellung, auch nur für kleine Bruchteile der Arbeitszeit<sup>7)</sup>, erscheint m. E. nicht angebracht, weil dadurch der Arbeitsgruppensprecher schon wieder zu sehr aus den Reihen seiner Kollegen herausgehoben wird und zugleich eine elastische Handhabung seiner Aufgabenerfüllung entsprechend den stark schwankenden, ungleichmäßig verteilten Anlässen behindert werden könnte.

2) § 56 b, Abs. 1 des Matthöfer-Vorschlags.

3) § 56 a, Abs. 1 Satz 2 Matthöfer-Vorschlag.

3a) Vgl. § 56 a, Abs. 3 Matthöfer-Vorschlag.

4) Vgl. dazu § 54 Abs. 1, Buchst. c BetrVG; § 56 b, Abs. 2 Matthöfer-Vorschlag.

5) § 56 b, Abs. 2 Matthöfer-Vorschlag.

6) § 53, Abs. 1 Matthöfer-Vorschlag.

7) § 56 a, Abs. 2, Matthöfer-Vorschlag.

*Arbeitsgruppenbesprechungen* dienen (jedenfalls in dem bestehenden allgemeinen Rahmen) nicht so sehr einer direkten „Mitwirkung“ der Arbeitnehmer<sup>8)</sup>, im Sinn des Betriebsverfassungsrechts als direkter Beteiligung an den Entscheidungen im Unternehmen, sondern primär der *Willensbildung* auf Seiten und innerhalb der Belegschaft über die gemeinsam zu verfolgenden Interessen, als interne Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit der anderen Seite, der Geschäftsleitung und Betriebshierarchie (in Form von Mitbestimmung, Mitwirkung oder anderswie). Arbeitsgruppenbesprechungen finden während der Arbeitszeit statt, regelmäßig einmal im Monat, außerdem auf Antrag eines Drittels der Arbeitsgruppe sowie bei (für die gesamte Gruppe wichtigen) Neuerungen in der Arbeitsorganisation<sup>9)</sup>. Sie werden vom Arbeitsgruppensprecher (oder vom zuständigen Betriebsratsmitglied) einberufen und geleitet. An den Arbeitsgruppenbesprechungen nehmen außer den Gruppenmitgliedern (und neben mindestens einem, dem zuständigen Betriebsratsmitglied) die zuständigen Vorgesetzten teil. Die letzteren haben jedoch kein Stimmrecht, soweit sie nicht wie etwa Vorarbeiter auf der letzten Stufe der Betriebshierarchie stehen und dann ohne Privileg der Arbeitsgruppe angehören.

Denn auch eventuelle Beschlüsse einer Arbeitsgruppenbesprechung sind nicht schon gemeinschaftliche, für die Arbeitnehmerseite wie die Arbeitgeberseite verbindliche Regelungen einer Angelegenheit (wie Betriebsvereinbarungen auf der Ebene des ganzen Betriebs), sondern stellen lediglich den betonten Abschluß der Willensbildung auf Seiten der Arbeitnehmer im Bereich einer Arbeitsgruppe dar. Nur wenn die anwesenden Vorgesetzten für ihre Seite einem solchen Beschluß zustimmen, kommt damit praktisch zugleich die für beide Seiten verbindliche Regelung zustande. In der praktischen Durchführung kann dies Verfahren zu einem Aushandeln zwischen der Arbeitsgruppenbesprechung und den Vorgesetzten führen, so daß gleichzeitig neben der Willensbildung auf der Arbeitnehmerseite gewissermaßen „Kollektivverhandlungen“ mit der Gegenseite, vor der betroffenen „Öffentlichkeit“ nämlich der Arbeitsgruppe, stattfinden. Dennoch sind diese beiden wesensverschiedenen Funktionen — Willensbildung auf der Arbeitnehmerseite über das zu verfolgende Interesse einerseits und andererseits kollektive Vertretung dieses Arbeitnehmerinteresses in Verhandlungen („Mitwirkung“) mit der Betriebsleitung — klar auseinanderzuhalten<sup>10)</sup>, weil sonst die Autonomie der Willensbildung auf der Arbeitnehmerseite, innerhalb der Arbeitsgruppe, gefährdet würde und die Arbeitsgruppenbesprechung nur ein Instrument der Partnerschaftsideologie würde.

Die Geschäftsleitung muß die Arbeitsgruppe (Arbeitsgruppenbesprechung) über die betrieblichen Planungen rechtzeitig informieren. Die Abgrenzung der einzelnen Arbeitsgruppen<sup>11)</sup> muß im Einvernehmen zwischen Geschäftsleitung, Betriebsrat und der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft erfolgen.

Zur besseren Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitsgruppensprechern sollten regelmäßig, etwa vierteljährlich, gemeinsame Zusammenkünfte stattfinden. Ebenso muß der Betriebsrat bei der weiteren Behandlung einer Angelegenheit, die unmittelbar und nur eine Arbeitsgruppe betrifft und die an ihn vom Arbeitsgruppensprecher mangels Einigung mit den unteren Vorgesetzten herangebracht worden ist, den jeweiligen Arbeitsgruppensprecher zu seinen diesbezüglichen Verhandlungen hinzuziehen. Eine solche Änderung des BetrVG würde einen Rahmen von zusätzlichen Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung der Arbeitnehmer bieten, der durch die gewerkschaftlich-betriebliche Praxis ausgefüllt werden kann zum Aufbau einer innerbetrieblichen Gegenmacht der Arbeitnehmer.

8) So die Formulierung in § 56 b, Abs. 1 Matthöfer-Vorschlag.

9) Siehe §§ 49, Abs. 3; 56 b, Abs. 1 Matthöfer-Vorschlag.

10) Deutlicher als § 56 b, Abs. 2 und 5 Matthöfer-Vorschlag.

11) Offengelassen in § 56 a Abs. 1 Satz 1 Matthöfer-Vorschlag.

## III

Unter diesem Aspekt ist auch zu würdigen, welche Bedeutung die Existenz und Betätigung solcher Arbeitsgruppen und Arbeitsgruppensprecher sowohl für die Position und Tätigkeit des Betriebsrats als auch für die gewerkschaftliche Arbeit, insbesondere des Vertrauenskörpers, hat.

Für den *Betriebsrat*, dessen Vertretungsrechte gegenüber der Geschäftsleitung in keiner Weise beeinträchtigt werden, bedeutet die Gliederung und Organisierung seines „Unterbaus“, daß die letztlich vom Betriebsrat gesteuerte kollektive Interessenvertretung im Betrieb alle Kollegen direkt anspricht und die unmittelbaren, detaillierten Belange der kleinen Gruppen und einzelnen Arbeitnehmer über die kollektive Interessenvertretung berücksichtigt werden. Dabei werden möglicherweise zwar die besonderen Interessen einzelner Arbeitsgruppen miteinander in Konflikt geraten, die dann erst vom Betriebsrat geschlichtet und in Einklang gebracht werden müßten; jedoch handelt es sich insoweit um objektiv bedingte Spannungen aufgrund der unterschiedlichen Stellung innerhalb des Betriebs, die auch sonst vorkommen und nicht erst durch die Organisation der Arbeitsgruppen hervorgerufen werden — durch die Organisation der Arbeitsgruppen werden solche Spannungen lediglich offen aufgedeckt und klar ins Bewußtsein gehoben, woraus sich jetzt erst die Möglichkeit einer rationalen Auflösung der Spannungen ergibt.

Indem derart alle Arbeitnehmer in die Tätigkeit der Interessenvertretungsinstitutionen einbezogen und beteiligt werden, verbessert sich die Kommunikation zwischen dem Betriebsrat und seiner „Basis“, d. h. einerseits erhält der Betriebsrat über die Vermittlung der Arbeitsgruppen und ihrer Sprecher eine umfassendere und genauere Information über das gesamte Geschehen, bis in die kleinste Abteilung hinein, und andererseits kann er durch den viel intensiveren Kontakt mit den einzelnen Arbeitsgruppen leichter und schneller die Arbeitnehmer mobilisieren. Oberhaupt kann das Einbeziehen aller Arbeitnehmer in die organisierte, kollektive Interessenvertretung — das zumindest in den alle erfassenden Arbeitsgruppenbesprechungen erfolgt, die den ersten Anfang einer eigenständigen Organisation der Arbeitnehmer im Betrieb, im Gegensatz zur offiziellen hierarchischen Gliederung des Betriebs, darstellen — zu einer allgemeinen Aktivierung und Mobilisierung der Belegschaft hinführen und damit zur Verstärkung der Kampfkraft und Druckmöglichkeiten beitragen, also die dem Betriebsrat zur Verfügung stehende Gegenmacht im Betrieb ausbauen.

Eine weitere Konsequenz solcher Mobilisierung ist der *betriebliche Arbeitskampf*, der zumindest hinsichtlich der betriebsindividuellen Arbeitsbedingungen durch Aufhebung des Verbots in § 49 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zugelassen werden müßte bzw. mangels einer solchen Gesetzesänderung formell allein durch die hierzu legitimierte betriebliche Gewerkschaftsorganisation (Vertrauenskörper) geführt werden müßte.

Die Organisation von Arbeitsgruppen mit ihren Sprechern kann zudem die Möglichkeiten der *Gewerkschaftsarbeit* im Betrieb verbessern. Zwar können im fortbestehenden allgemeinen Rahmen des BetrVG die Arbeitsgruppen (ebensowenig wie es danach der Betriebsrat ist) nicht unmittelbar, also nicht von Gesetzes wegen, als rein gewerkschaftliche Organisation im Betrieb aufgebaut werden. Dennoch kann in der betrieblichen Praxis die Einrichtung von Arbeitsgruppen die Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute absichern und erleichtern, indem die gewerkschaftlichen Vertrauensleute — ebenso wie sie gelegentlich durch ihre Ernennung zu Sicherheitsbeauftragten größere Bewegungsfreiheit erlangen — jeweils zu Arbeitsgruppensprechern gewählt werden und dann als solche eine viel stärkere und gesicherte Position gegenüber den Vorgesetzten haben, so daß sie ihre gewerkschaftliche Arbeit und Funktion mit einer anerkannten Rolle innerhalb der betrieblichen Interessenvertretung verbinden können. Dabei gilt selbstverständlich für die als Arbeitsgruppensprecher fungierenden Vertrauensleute, daß

ihre „betriebliche“ Funktion — ebensowenig wie für die einzelnen Betriebsratsmitglieder - der Wahrnehmung ihrer gewerkschaftlichen Aufgaben und Tätigkeit nicht entgegensteht (wie es § 49 Abs. 2 in der Fassung der Änderungsvorschläge des DGB ausdrücklich klarstellt).

## IV

Die Organisation von Arbeitsgruppen beteiligt den *einzelnen Arbeitnehmer* an kollektiver Interessenvertretung, stellt aber keine individualistische „persönliche“ Mitbestimmung des einzelnen Arbeitnehmers direkt gegenüber dem Arbeitgeber dar. (Eine andere Frage ist, ob nicht dem einzelnen Arbeitnehmer selbst das Recht gegeben werden sollte, daß Akkordsätze nur mit seiner eigenen Zustimmung festgesetzt werden dürfen, zusätzlich neben — und nicht etwa an Stelle — der nach § 56 Abs. 1 Buchst. g des DGB-Vorschlags erforderlichen Zustimmung des Betriebsrats zur einzelnen Akkordfestsetzung.) Der einzelne Arbeitnehmer wird verstärkt in den Prozeß der Willensbildung auf Seiten der Arbeitnehmer, als der Voraussetzung kollektiver Interessenvertretung, eingeschaltet, und in diesem Willensbildungsprozeß wird die Position des einzelnen Arbeitnehmers gestärkt, indem er über die Arbeitsgruppenbesprechungen daran direkt beteiligt wird und vor allem Anträge in seinen eigenen Belangen an die Arbeitsgruppenbesprechung und den Arbeitsgruppensprecher richten kann.

Dringt er mit seinem Anliegen in der Arbeitsgruppe nicht durch, so bleibt ihm immer noch die Möglichkeit, den Betriebsrat damit zu befassen über den „Beschwerdeweg“ nach § 54 Abs. 1 Buchst. c BetrVG. Für die Schlichtung solcher Differenzen zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und seiner Arbeitsgruppe kann noch die nicht (nur) betriebliche Gewerkschaftsorganisation eingeschaltet werden, jedoch sollte dafür nicht eine besondere „Einigungsstelle“, wie sie *Vilmar* vorschlägt<sup>12)</sup>, eingerichtet werden, weil eine solche „Einigungsstelle“ nach dem Vorbild der Einigungsstelle des § 50 BetrVG eben nicht ein Organ ausschließlich der Arbeitnehmerseite wäre, sondern auch von der Arbeitgeberseite besetzt würde und dadurch die entscheidende Beschränkung der Arbeitsgruppenorganisation auf die Willensbildung allein der Arbeitnehmerseite wieder aufgehoben würde.

Demnach räumt die Einrichtung von Arbeitsgruppen dem einzelnen Arbeitnehmer nicht etwa neue, bloß formale Rechtspositionen ohne eigentliche Macht zwischen den beiden Fronten ein, sondern stärkt die kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmerseite gegenüber der Geschäftsleitung und Betriebshierarchie, indem die Interessenvertretung der Arbeitnehmer sowohl zusätzliche Befugnisse erhält, die die einseitige Herrschaftsgewalt der Geschäftsleitung einschränken, als auch durch eine selbständige interne Gliederung über die unmittelbare Beteiligung aller Arbeitnehmer größere Schlagkraft und Gegenmacht erreicht.

## V

Letztlich bleibt noch der Standpunkt der *Unternehmerseite* zu der hier und anderswo vertretenen Konzeption des Ausbaus der innerbetrieblichen Mitbestimmung über die Arbeitsgruppen zu prüfen. Es klingt verdächtig, wenn der *Industriekurier* (Nr. 126 vom 15.8.1968) die dahinzielenden Vorschläge von *Matthöfer* (siehe *Vorwärts* vom 15.8.1968) vorsichtig begrüßt und Unterstützung andeutet. Daß die Unternehmerseite eine mögliche Produktivitätssteigerung nicht ablehnt, kann nicht überraschen. Aber indem eine eventuelle Produktivitätssteigerung in den Vordergrund geschoben wird, werden die ganze Perspektive und die Problemstellung verzerrt. Zwar kann eine Produktivitätssteigerung eintreten, wenn endlich die Organisation der Produktionsverhältnisse ein we-

12) GM, H. 8/1968, S. 476, Absatz (7).

nig der modernen Entwicklung der Produktivkräfte angepaßt wird durch die Einrichtung der Arbeitsgruppen. Aber ein solches Ergebnis ist lediglich eine sekundäre Nebenfolge, die ein zusätzliches Argument liefert, ohne jedoch den zentralen Wesenszug der Neuorganisation, der Einrichtung von Arbeitsgruppen auszudrücken, nämlich den Abbau der einseitigen Herrschaftsgewalt der Unternehmerseite zugunsten einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Arbeitsgruppen.

Davon will der *Industriekurier* nichts wissen, er versucht es ins Lächerliche zu ziehen mit der Formulierung, daß doch nicht „vor jeder scheinbar wichtigen Entscheidung im Einzelfall demokratisch in Versammlungen diskutiert und abgestimmt werden sollte“. Gerade darum aber geht es, nämlich alle einzelnen Arbeitnehmer in die Willensbildung auf der Arbeitnehmerseite einzubeziehen, um mittels einer alle Arbeitnehmer mobilisierenden Gegenmacht größere Mitbestimmung unter Einschränkung der einseitigen Herrschaftsgewalt der Geschäftsleitung auszuüben. Insoweit also geht die (vorsichtige) Zustimmung des *Industriekuriers* von falschen Voraussetzungen aus und betrifft gar nicht die entscheidenden Punkte der hier vorgetragenen Regelung.

Aus den gleichen Gründen ist auch der bei Vilmar<sup>13)</sup> gezogene Vergleich mit der Denkschrift „Neue Schwerpunkte betrieblicher Sozialpolitik“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände von 1963 unzutreffend. Denn diese Arbeitgeber-Denkschrift wendet sich zwar gegen nun wirklich überholte autoritäre Führungsmethoden, will aber andererseits die Arbeitnehmer lediglich in die von oben kommenden Überlegungen und Planungen einschalten und darüber aufklären, ohne jedoch die überkommene, angeblich „notwendige Betriebshierarchie“ aufzuheben. Das heißt, nach dieser Arbeitgeber-Denkschrift soll sich das Unternehmen die Erfahrungen der Arbeitnehmer kostenlos zunutze machen, ohne gleichzeitig auch die Herrschaftsgewalt der Geschäftsleitung abzubauen und neue Befugnisse in Form erweiterter Mitbestimmung auf die Arbeitnehmer zu übertragen. Demnach führt auch diese Arbeitgeber-Denkschrift von 1963 nicht zu dem Ausbau der kollektiven Interessenvertretung und damit erweiterter Mitbestimmung der Arbeitnehmer, wie es aber die Einrichtung von Arbeitsgruppenbesprechungen und Arbeitsgruppensprechern bedeuten würde, die daher nur gegen den Widerstand der Unternehmerseite wird durchgesetzt werden können.

Diese Haltung der Unternehmer ist auch nicht durch den jüngsten Beitrag der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände mit Vorschlägen zum Ausbau der Gesellschaftsordnung — „Freiheitliche soziale Ordnung — heute und morgen“ vom 8. 10. 1968<sup>14)</sup> — geändert worden. Danach sollen zwar in großen Betrieben von den Arbeitnehmern „betriebliche Verbindungsleute“ gewählt werden, um die Information und Kontakte zwischen dem Betriebsrat und der Belegschaft zu verbessern. Dieser Vorschlag verläßt jedoch nicht den Boden der auch das Betriebsverfassungsgesetz beherrschenden Unternehmerideologie von einer „partnerschaftlichen Zusammenarbeit“ im Betrieb und beschränkt die Aufgabe solcher Verbindungsleute auf „Information“, die vorwiegend einseitig von oben (und nicht nur vom Betriebsrat, sondern von der Geschäftsleitung aus) nach unten verstanden wird, ohne eine echte zweiseitige Kommunikationsstruktur zu wollen, in der der Information von oben eine Meinungs- und Willensbildung von unten im Rahmen der Interessenvertretung der Belegschaft, durch die Arbeitnehmer in ihren Abteilungen und Gruppen, entsprechen muß. Die Arbeitsgruppenbesprechung, die den Sprecher beauftragen und orientieren soll und überhaupt erst die Basis für eine stärkere Aktivierung der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Interessenvertretung bildet, wird dagegen in der Arbeitgeber-Stellungnahme völlig weggelassen. (Immerhin könnte eventuell auch schon allein die Wahl solcher „betrieblichen Verbindungsleute“ in der praktischen

13) GM, H. 8/1968, S. 475.

14) Siehe „der arbeitgeber“ vom 20. 10. 1968, S. 558 f.

Anwendung zu einer Verbesserung der Arbeitnehmer-Interessenvertretung im Betrieb ausgenutzt werden, wenn diese Funktion von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wahrgenommen würde und jene rein praktisch und informell ihre Tätigkeit auf der Willensbildung der Arbeitsgruppe aufbauen würden — in Parallele zu der bislang für das BetrVG geltenden Forderung nach einer realistischen und kämpferischen Praxis des Betriebsrats, die zwar den Verstoß gegen das BetrVG vermeidet, aber entscheidend über dieses hinauszugehen vermag bei der Interessenvertretung gemeinsam mit der Belegschaft.)