

AUSSPRACHE

Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung

Der Beitrag von *R. Hoffmann* (»Erweiterung der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch Arbeitsgruppen«) in GM 12/68 hat endlich insoweit Klarheit geschaffen, als es sich bei der Durchsetzung der Forderung von „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ — übrigens eine schlechte Formulierung, die man aber Hoffmann nicht anlasten kann — nicht um einen Ausschließlichkeitsanspruch handelt. Es geht nicht um die Ausweitung der Mitbestimmung oben oder unten, sondern um ein *sowohl als auch*.

Mitbestimmungsforderungen auf partielle Sektoren reduzieren, hieße doch -wohl letztlich Abschied nehmen von einem allumfassenden Demokratisierungsprozeß, abgesehen von der Aufsplitterung der kollektiven Stoßkraft. Die Mitbestimmungsforderung so verstanden, wird bestimmt nicht mehr die Akklamation des *Industriekuriers* erhalten.

Dem Grundgedanken von *R. Hoffmann* zustimmend, impliziert sein Beitrag einige Probleme, die eine Stellungnahme herausfordern:

1. Ich halte eine Wahl des Arbeitsgruppensprechers für eine unglückliche Lösung. Jede Wahl hat einen stark institutionellen Charak-

ter. Wahlen führen zu verfestigenden Positionen. Die Aufgabenstellung des Arbeitsgruppensprechers fordert aber vordringlich den sachkompetenten Vertreter der Arbeitsgruppe. Nach meiner Meinung muß dieser Sprecher nicht unbedingt Mitglied der jeweils konfliktbetroffenen Arbeitsgruppe sein. Wenn sich aber seine Funktion in einer jeweils konfliktbezogenen ad hoc-Tätigkeit erschöpft, sollte er sein Mandat hierfür nicht aus einer Wahl, sondern lediglich aus einer Berufung — Ergebnis einer gemeinsamen Diskussion — durch die Arbeitsgruppe ableiten.

Wenn man unterstellt, daß in den meisten Fällen eine Personenidentität von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und Arbeitsgruppensprechern besteht, bleibt nach dem Beitrag von R. Hoffmann offen, ob neben der Wahl als Vertrauensmann eine zweite für die Tätigkeit als Arbeitsgruppensprecher erfolgen muß. Wenn man sich für stärkere demokratische Beteiligungsrechte ausspricht, sollte man vermeiden, die Wahrnehmung dieser Rechte durch übertriebene Formalien zu blockieren.

2. Sowohl R. Hoffmann als auch *H. Matthöfer* — Matthöfer-Vorschlag GM 12/68, S. 751 — sind in der Fixierung des Adressaten von Vorschlägen der Arbeitsgruppen ungenau. Die begriffliche Konfusion resultiert aus der Verantwortlichkeit, die man einmal dem „unmittelbaren Vorgesetzten“ und zum anderen dem „zuständigen Vorgesetzten“ anlastet. Will man nicht Gefahr laufen, daß Arbeitsgruppenbesprechungen zum Palaver werden, dann kann nur der zuständige, kompetente Vorgesetzte Gesprächspartner der Arbeitsgruppe sein. Der Aufgabenkatalog nach 56 b Matthöfer-Vorschlag entzieht zum Teil a priori die Verhandlungsgrundlage dem unmittelbaren Vorgesetzten. Die Betriebspraxis zeigt doch, daß die unmittelbaren Vorgesetzten — Vorarbeiter, Meister usw. — einen permanenten Funktions- und Entscheidungsverlust hinnehmen müssen. Teilweise sind sie lediglich Manifest unternehmerischer Macht, ohne Funktion, ohne Entscheidung, ohne Verantwortung. Die Delegation von Vorschlägen an den „unmittelbaren Vorgesetzten“ wird die Arbeitsgruppe frustrieren. Diejenigen, die entscheiden, bleiben weiterhin anonym.

3. Geht man davon aus, daß keine Personenidentität von Vertrauensleuten und Arbeitsgruppensprechern besteht, dann soll nach R. Hoffmann der Arbeitsgruppensprecher per Gesetz eine weit bessere Absicherung erhalten als die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Dieses Problem sollte noch einmal eingehend diskutiert werden. Zuzustimmen ist R. Hoffmann, wenn er sich im Gegensatz zum Matthöfer-Vorschlag gegen eine „förmliche Freistellung“ des Arbeitsgruppensprechers erklärt. Der Konsum von einer Stunde je Woche — nach dem Matthöfer-Vorschlag — kann viel, aber auch wenig sein. Konflikte lassen sich nur schwer

zeitlich fassen und noch schlechter unter Zeitdruck lösen.

4. § 56b, 1 des Matthöfer-Vorschlags präjudiziert die Arbeitsgruppenbesprechungen durch einen Katalog. Die Ausweitung dieses Katalogs ist theoretisch gegeben durch die Formulierung „insbesondere bei. . .“. Die Betriebspraxis zeigt immer wieder, daß nicht die Ausweitung, sondern die Einschränkung bestehender Rechte primär ist. Es bleibt zu überlegen, ob der Katalog ausgeweitet werden müßte oder ob man ganz verzichten sollte.

5. § 56b, 4 des Matthöfer-Vorschlags scheint mir eine bürokratische Erschwerung insofern zu sein, als die Arbeitsgruppenbesprechung formal von einer Tagesordnung und der Einhaltung einer 48stündigen Frist abhängig gemacht wird. Hier liegt die Gefahr, daß Spontaneität durch Bürokratismus kompensiert wird. Selbstverständlich bedarf es einer Gesprächsorientierung. Ob diese aber so formal und bürokratisch gefaßt werden muß, bleibt zweifelhaft.
Hans Preiss, Lohr (Main)